



**Lutte, travail, démocratie :**  
**la CGT FAPT engagée**  
**pour le service public**  
**de la communication.**

*Document d'orientation validé par les syndicats  
au 38<sup>ème</sup> congrès à Paris du 20 au 24 avril 2026*

**PRÉAMBULE :**  
**Construire l'avenir et passer du dire au faire !**

**CHAPITRE A :**  
**Le syndiqué et son environnement direct**

1. Le syndiqué a-t-il le rôle et la place qui lui reviennent ?
2. La formation : outil politique de notre démarche syndicale
  - a. Développer les antidotes : l'information et la lecture CGT
  - b. Une offre de formation CGT suffisante et cohérente ?
  - c. Être formé pour mieux agir, agir pour mieux informer !
  - d. Transmission des pratiques syndicales
3. Pour avoir plus de syndiqués et ne plus en perdre : la section syndicale !
4. Rapport aux salariés : accueil et renouvellement
  - a. Diversité et représentativité
  - b. La démarche syndicale à partir du travail
  - c. Stratégie du syndicalisme rassemblé

**CHAPITRE B :**  
**Une CGT FAPT de toutes et tous, la fédération dont les travailleuses et travailleurs qui œuvrent au droit à la Communication ont besoin !**

1. Avons-nous les moyens de nos ambitions ?
  - a. Ouvrir en grand les portes de l'organisation à la jeunesse

- b. Implantation et développement : la construction du Plan d'Action Syndicale
  - c. Pas de vote CGT sans une CGT présente au quotidien !
  - d. Plan de formation et politique des cadres syndicaux
  - e. Pour mener la bataille des idées et construire les cahiers revendicatifs : l'appropriation large des propositions de la CGT par les syndiqués
2. Une CGT FAPT organisée pour une véritable coordination de l'action
    - a. Une CGT FAPT organisée pour relever les défis de notre secteur des APT
    - b. Les organisations, structures et outils pour créer du commun

**Chapitre C :**  
**Quels enjeux revendicatifs pour une CGT FAPT de luttes, de proximité et d'efficacité ?**

1. Agir pour l'égalité contre toutes formes de dominations, d'exploitations et de discriminations
2. Mettre l'humain et la planète au cœur de notre modèle de société : le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent !
3. Des droits et garanties de haut niveau : le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle pour reconstruire des solidarités à partir du travail
4. Droit à la communication et Service Public de la Communication

*La notion de salarié comprend l'ensemble des travailleurs : actifs, privés d'emploi, retraités, femmes, hommes, employés, agents de maîtrise, cadres, quel que soit leur statut.*

*La notion de syndiqué comprend les personnes de toutes identités de genre.*

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

*La notion de fédération comprend la section syndicale, le Syndicat Départemental (SD), l'Union Régionale (UR), le siège fédéral.*

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

*Les citations placées « entre guillemets » ne sont pas amendables.*

*Les Verbatims incrustées dans le texte sont issus de la consultation des syndiqués, ils ne sont pas amendables.*

## Glossaire

---

**AG** : Assemblée Générale

**APT** : Activités Postales et de Télécommunications

**BF** : Bureau Fédéral

**BR** : Bureau Régional

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Illimitée

**CFD** : Confédération

**CED ou CE** : Commission Exécutive Départementale ou Commission Exécutive

**CEF** : Commission Exécutive Fédérale

**CFC** : Commission Financière et de Contrôle

**CGT** : Confédération Générale du Travail

**CN** : Conseil National

**CSE** : Comité Social et Économique

**FAPT** : Fédération des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications

**FD** : Fédération

**FNI** : Fonds National Interprofessionnel

**HIS** : Heure d'Information Syndicale

**IA** : Intelligence Artificielle

**INDECOSA** : Information et défense des Consommateurs Salariés, association de la CGT

**ICTAM** : Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise

**NAO** : Négociation Annuelle Obligatoire

**NSTS** : Nouveau Statut du Travail Salarié

**PAC** : Prélèvement Automatique des Cotisations

**PAP** : Protocole d'Accord Pré-électoral

**QVS** : Qualité de Vie Syndicale

**RH** : Ressources Humaines

**ROC** : Revendicatif Organisation Communication

**RRC** : Repères Revendicatifs Confédéraux

**RRF** : Repères Revendicatifs Fédéraux

**RSS** : Représentant.e de la Section Syndicale

**SD** : Syndicat Départemental

**SF** : Secrétariat Fédéral ou Secrétaire Fédéral.e

**SG** : Secrétaire Général.e

**SR** : Secrétaire Régional.e

**SSP** : Sécurité Sociale Professionnelle

**UD** : Union Départementale

**UL** : Union Locale

**UFC** : Union Fédérale des Cadres

**UFR** : Union Fédérale des Retraités UL : Union Locale

**UL** : Union Locale

**UGICT** : Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

**UNI Global Union** : fédération syndicale mondiale représentant 20 millions de travailleurs qualifiés et de services dans 150 pays du monde.

**UR** : Union Régionale



## **Préambule :**

# **Construire l'avenir et passer du dire au faire !**

Le document d'orientation s'inscrit dans la poursuite des orientations votées lors des précédents congrès fédéraux et confédéraux.

Nous l'avons voulu le plus, accessible et fonctionnel pour qu'il constitue véritablement un document de travail utile à l'ensemble de l'organisation et à l'ensemble des syndiqués.

Au cours des 3 dernières années qui nous séparent du 37ème congrès fédéral de Taglio-Isolaccio, l'affrontement capital/travail s'est intensifié, comme l'illustre l'augmentation de la répression syndicale.

Les stratégies en œuvre ont approfondi les divisions du travail et du salariat portant l'enjeu du rassemblement des salariés au-delà de l'entreprise.

La CGT conjugue la double besogne : bataille pour les revendications immédiates et construction d'un monde meilleur avec la fin de l'exploitation capitaliste.

Les bouleversements sociaux et les problématiques que rencontre le monde du travail nous amènent à nous interroger et à modifier notre fonctionnement.

Le processus de restructuration permanente des entreprises des activités postales et de télécommunications, notre champ fédéral, a perpétuellement des incidences sur les conditions de travail, les salaires, l'emploi, la santé, la vie personnelle ... et plus globalement sur le sens et le contenu du travail.

Deux évènements ont marqué la précédente mandature :

1. La lutte contre la réforme des retraites et l'analyse qu'en a fait la CGT nous a permis d'identifier ce qui a fonctionné : Thème qui fédère, travail d'unité, multiplicité des formes d'actions en proximité, notamment dans les petites entreprises, les filiales, la sous-traitance et les plateformes numériques ...

Toutefois, il faut nous s'attarder sur ce qui manque et devrait être amélioré dans l'organisation :

- Nos difficultés d'implantation et d'organisation de proximité,
  - Le passage d'un syndicalisme de délégation à un syndicalisme de luttes collectives des travailleurs,
  - L'ancrage revendicatif sur les lieux de travail par la construction des cahiers revendicatifs avec les travailleurs,
  - L'impulsion de notre démarche syndicale à partir du travail,
  - Le développement de la culture du débat, des Assemblées Générales et de l'écoute entre les différentes structures de la CGT.
2. La mise en place du CSE à La Poste, dernière entreprise à avoir basculé est aussi une modification majeure dans notre organisation.

Nous avons décidé de devenir la fédération des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications depuis longtemps (vote de principe au 28<sup>ème</sup> congrès en 1991, confirmé au 30<sup>ème</sup> congrès et intégré aux statuts au 32<sup>ème</sup> congrès).

Pour autant, notre histoire syndicale et notre implantation historique sont encore très présentes dans notre organisation, et nos pratiques, sont trop souvent marquées par une verticalité (du haut vers le bas).

Par ailleurs, de nombreux postiers sont en responsabilité dans toute l'organisation CGT (y compris dans les organisations interprofessionnelles).

Nous n'avons pas, suffisamment, su appréhender la baisse des moyens syndicaux, la réalité nous a percuté de plein fouet.

Le cœur de notre syndicalisme basé sur la démocratie syndicale au service d'une démocratie ouvrière, nous a amené à reposer les bases d'un nouveau fonctionnement.

Depuis 130 ans, la CGT s'est toujours réinterrogée pour adapter son fonctionnement aux réalités du monde du travail du moment.

Le 37<sup>ème</sup> congrès de la CGT FAPT a réaffirmé le syndicat départemental comme structure de base de la fédération et la section syndicale comme organisation de proximité.

Mais au regard des bouleversements, des besoins des syndiqués et des salariés du champ fédéral, il a aussi décidé d'engager au cours du mandat « *une réflexion sur les évolutions éventuelles de fonctionnement, d'organisation, et sur les outils utiles pour atteindre les objectifs de congrès, qui permettent aux salariés du champ du droit à la communication de gagner sur leurs revendications* » - Extrait décision 15 du document d'orientation du 37<sup>ème</sup> congrès

Si le processus démocratique de réflexion sur notre structuration et notre fonctionnement est engagé et a permis de redéfinir les contours et les enjeux pour la fédération, il n'est certainement pas abouti.

5

Les nombreux débats, journées d'études et échanges menés dans la fédération autour de la décision 15 du 37<sup>ème</sup> congrès nous ont permis de définir collectivement notre feuille de route :

- Être la fédération qui permet à l'ensemble du salariat de notre champ de se construire en force collective de conquêtes sociales et d'émancipation,
- Mettre tout en œuvre pour implanter et organiser les syndiqués en sections syndicales dans l'ensemble du champ fédéral.

A partir de la préparation du 38<sup>ème</sup> congrès fédéral et du projet de document d'orientation, il est nécessaire de poursuivre notre réflexion avec le plus grand nombre de syndiqués en ayant comme boussole : comment la fédération (le syndicat départemental, l'union régionale, le siège fédéral, UFR, UFC) aide les sections syndicales à mener et développer leur activité pour être une organisation utile aux travailleurs, sur leur lieu de travail, et aide à en créer de nouvelles quand elles sont absentes ?

Nous sommes à un tournant de l'histoire de notre organisation : il s'agit dès à présent d'avoir un fonctionnement où la Fédération n'est ni une addition d'entreprises plurielles ni un ensemble d'organisations indépendantes les unes des autres mais une et unique qui œuvre au droit à la communication, pour porter luttes et revendications.

Pour tous, il faut passer du dire au faire !

Le processus de consultation engagé dans la fédération dans le cadre de la préparation du 38<sup>ème</sup> congrès, les échanges à l'occasion des congrès de syndicats (tenus dans des conditions nouvelles), la réflexion engagée au sein de la direction nous confirment l'urgence de bousculer nos fonctionnements et nos pratiques.

Plus de 2000 syndiqués se sont impliqués dans la 1ère phase préparatoire au 38<sup>ème</sup> congrès fédéral en retournant leur consultation à la fédération ou et en participant aux réunions et initiatives organisées : un résultat inédit qui s'est enrichi et confirmé par les nombreux congrès de Syndicats Départementaux, AG de sections, et entretiens individuels réalisés (synthèse).

Parce que nous défendons un syndicalisme :

- De classe, nous devons permettre à tous les syndiqués, et donc à tous les travailleurs, de prendre conscience de la mesure que nous faisons toutes et tous partie de celles et ceux qui produisent les richesses et font fonctionner l'ensemble de la société.
- De masse, nous devons œuvrer au rassemblement de tous les salariés.

Chaque syndiqué doit pouvoir y contribuer sans avoir besoin de s'interroger sur sa légitimité dans l'organisation au regard de son expérience ou de ses « connaissances » des pratiques syndicales.

Le syndiqué et sa section sont la base, la « porte d'entrée » de notre syndicalisme : de quoi avons-nous besoin en tant que syndiqué pour mener une vie syndicale de proximité à partir des réalités d'aujourd'hui ? **(Chapitre A)**

De quoi avons-nous besoin pour faire la jonction entre le vécu au travail et les enjeux, mais aussi pour poser les bases d'une véritable stratégie d'action et de lutte ?

Si la crise COVID nous a obligés à appréhender le travail différemment, elle nous a appris à fonctionner davantage à distance et forcé à franchir un cap dans l'utilisation des nouveaux outils numériques et des échanges interactifs en physique.

6

Cela ne doit pas se faire au détriment de l'importance de la culture du débat.

L'organisation doit aller plus loin dans la mise en place d'espaces permettant la réflexion collective.

La prise en compte des enjeux politiques, économiques, sociaux et environnementaux est encore plus indispensable aujourd'hui, tant le fossé des inégalités s'est creusé.

Dans cette séquence mouvementée, où le capital continue par tous les moyens de maintenir son emprise, y compris en s'appuyant sur l'extrême droite comme ultime alternative, il nous incombe de redonner l'espoir, faire de l'utopie une réalité, transmettre confiance et détermination aux travailleurs pour obtenir les avancées sociales utiles pour l'ensemble du monde du travail par la lutte. La CGT FAPT affirme que la bataille idéologique est indissociable de la bataille revendicative. Le syndicalisme, par l'action collective, la solidarité et la construction du rapport de force, constitue un rempart concret contre l'extrême droite.



## Chapitre A : Le syndiqué et son environnement direct

*Sans syndiqué, pas de syndicat !*

Cette affirmation est incontestable, néanmoins la démocratie syndicale demande à préciser le rôle et la place centrale du syndiqué dans notre organisation.

La CGT FAPT a besoin aussi de développer une syndicalisation de masse en consolidant son implantation là où elle est et en s'implantant là où elle n'existe pas, en territoire et dans les entreprises du champ fédéral.

L'accueil de chacun et chacune est indispensable pour la CGT FAPT.

Devenir syndiqué acteur, auteur et décideur, ça s'organise par la formation, l'information, la structuration, les pratiques que nous mettons en œuvre.

La CGT FAPT crée les conditions d'une démarche offensive pour conjuguer lutte de classe et syndicalisme de masse.

7

L'implication de toutes et tous les adhérentes et adhérents, la prise en compte de toutes les diversités de notre champ fédéral sont les atouts indispensables que nous devons conjuguer à l'expérience, au renouvellement et au savoir-faire pour faciliter la confiance, l'engagement et l'investissement.

Cette alchimie prend forme quand elle se déroule et s'organise au plus près des salariés, sur leur lieu de travail ou de vie.

### 1- Le syndiqué a-t-il le rôle et la place qui lui reviennent ?

La CGT FAPT a besoin de tous ses syndiqués, de les organiser, et les mettre en mouvement pour qu'ils soient au cœur de la stratégie syndicale.

*Eviter de faire à la place des syndiqués et des salariés et ne pas encourager la délégation de pouvoir.*

Chaque syndiqué a un rôle à jouer quel que soit son niveau d'intervention dans l'organisation, il est la clé pour la mise en œuvre des orientations.

Pour développer notre syndicalisme d'adhérents, l'activité en direction des syndiqués et des sections doit guider le fonctionnement des structures de la CGT FAPT et participer au renforcement.

Le syndiqué est l'animateur de l'activité, de la démarche CGT et de ses valeurs dont il est porteur par son implication au quotidien sur son lieu de travail et de vie.

Cette démarche qui met le syndiqué au cœur de notre fonctionnement est garante de la démocratie dans l'organisation.

Le syndiqué est le premier maillon de l'organisation sur le lieu de travail : il est le relais entre les salariés et l'organisation pour partir des besoins, échanger, débattre et communiquer, pour construire collectivement les revendications et faire le lien avec les propositions CGT.

Il lui faut les outils nécessaires pour pouvoir remplir pleinement son rôle d'animateur de l'activité CGT FAPT.

Il a un rôle déterminant pour l'animation de la démocratie ouvrière, aussi bien dans l'élaboration des cahiers revendicatifs avec les salariés que dans la construction du rapport de force. Mettre le syndiqué au cœur de la stratégie syndicale implique de rompre avec toute forme de délégation : les orientations et stratégies d'action doivent être construites avec les syndiqués et validées collectivement.

Le sens de notre syndicalisme, c'est d'être la CGT FAPT de toutes et de tous. Les syndiqués ont besoin de se construire dans un contexte fraternel et solidaire.

L'activité de nos syndiqués, structurée dans la section syndicale, est déterminante pour permettre à chaque salarié d'avoir envie de se syndiquer et de s'organiser avec la CGT FAPT.

## 2- La formation : outil politique de notre démarche syndicale

Dès son adhésion, chaque syndiqué doit être accueilli, avoir accès à la formation syndicale organisée par la CGT, générale et spécifique, pour lui permettre de prendre sa place dans la CGT, dans la bataille revendicative, comme dans les orientations et décisions de l'organisation.

L'objectif est non seulement d'accueillir, de former et d'informer, mais aussi de mobiliser, d'outiller et de donner les moyens d'agir aux syndiqués, afin qu'ils ne restent pas seulement des spectateurs mais soient véritablement des acteurs en capacité de construire et de faire converger les revendications, actions et perspectives de transformation sociale.

Pour acquérir savoir et savoir-faire, il est nécessaire pour la CGT de conjuguer : la formation syndicale, la pratique de l'activité syndicale au quotidien, le transfert de savoir, les espaces de débats, la lecture et l'appropriation du matériel CGT.

*La formation syndicale devrait être proposée plus rapidement, en particulier quand il y a prise de mandat*

### *a- Mener la bataille des idées : l'information et la lecture CGT*

Le Capital, au travers de l'ensemble de ses relais hors de l'entreprise (médias dominants, algorithmes dans les réseaux sociaux, ...) et dans l'entreprise (prise de parole patronale dans les briefs, réunions de personnel patronales dans les Espace-Temps Communication,



presse d'entreprise, ...), diffuse sa propagande pour convaincre politiquement les salariés sur le bien-fondé de sa logique capitaliste.

Si la presse CGT (fédérale et confédérale) est déjà un bon outil pour aider les syndiqués à sortir du système de pensée dominant, il est évident que cela ne suffit pas : prendre connaissance, lire, inciter à lire et contribuer à diffuser l'information locale est important car cela permet de rendre compte de ce que vivent les salariés au quotidien.

Cela nécessite des expressions locales (Section, Syndicat, collectif).

L'organisation doit aussi faciliter le pouvoir d'expression des syndiqués au même titre que « parler de son travail, c'est déjà agir », écrire c'est aussi agir !

### **Le congrès décide :**

**De mettre en place de nouveaux outils (sondages sécurisés en ligne, documents partagés...) facilitant l'interaction et le partage d'information de l'ensemble de l'activité syndicale (négociation, dossier CGT, dossier IRP, accord, plateforme revendicative ...). Il s'agit de faire vivre pleinement la démocratie syndicale et la connecter aux réalités sur chaque lieu de travail afin de renforcer le pouvoir d'agir des syndiqués et des salariés, que ce soit dans nos échanges internes ou pour communiquer vers les salarié-es, la FAPT doit s'appuyer sur les nouvelles technologies.**

### *b- Une offre de formation CGT suffisante et cohérente ?*

9

Au cœur de notre démarche de formation syndicale destinée aux syndiqués, il s'agit de faire vivre concrètement nos Repères Revendicatifs, qui placent la transformation du travail comme fil rouge de notre engagement à partir de la réponse aux besoins des salariés pour consolider nos conquêtes et conquérir de nouveaux droits pour tous et toutes. En ce sens, la formation doit permettre à chaque syndiqué, à partir de son lieu de travail et de vie, de ses réalités, de devenir acteur de la construction d'un syndicalisme de classe et de masse.

Equiper pour agir ! C'est le principe de la formation syndicale CGT qui vise à être acteur toute sa vie syndicale, s'outiller à la responsabilité et s'outiller au mandat pour : comprendre les mutations du travail, renforcer la démocratie syndicale, intervenir collectivement, et contribuer à la construction revendicative et au développement de la CGT et de la CGT FAPT.

La mise en œuvre d'un plan de formation syndicale par nos SD est essentielle, y compris pour les formateurs.

Ceux-ci doivent être pleinement impliqués dans l'organisation, la programmation et l'animation des actions de formation, afin de relier directement les contenus pédagogiques aux réalités professionnelles et revendicatives locales.

Confrontés à certaines difficultés pour organiser les formations dans des SD, les Unions Régionales FAPT peuvent compléter l'offre de formation en mutualisant les moyens (stagiaires, intervenants, directions de stage, locaux, ...)

Les plans de formation des structures interprofessionnelles (Interpro) contribuent aussi à enrichir les contenus, à partager les expériences militantes et à promouvoir la convergence des luttes et des revendications, renforçant ainsi la dimension collective de la formation et de l'action syndicale.

L'offre de formation ne se cantonne pas exclusivement autour des stages de formations : les journées d'étude, colloques, conférences et les réunions CGT viennent la compléter.

Il nous faut multiplier les initiatives pour en faire des leviers qui contribueront à faire vivre concrètement l'ensemble de nos Repères Revendicatifs dont les enjeux du droit à la communication.

**Le congrès décide :**

**De systématiser la proposition de formation d'accueil « S'impliquer dans la CGT » lors des trois premiers mois suivants l'adhésion en se fixant l'objectif que chaque syndiqué suive la formation « Participer à la vie de la CGT » (niveau 1) au cours de la 1ère année.**

**Le congrès décide :**

**D'inciter tous les salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunications à suivre la formation « Découvrir la CGT » qui s'adresse au non syndiqué (en présentiel ou à distance).**

**Le congrès décide :**

**De systématiser l'envoi d'un livret d'accueil et ce dès l'adhésion.**

10

*c- Être formé pour mieux agir, agir pour mieux informer !*

En partant des premières analyses sur la consultation des syndiqués en lien direct avec l'accueil et le renouvellement, un constat s'impose à notre organisation : Le travail des camarades pour promouvoir la formation des syndiqués porte ses fruits et il faut continuer cet effort sur le long terme.

Une nette majorité de camarades estime être bien informée (73.6%).

Des moyens de communication (mails, réseaux sociaux, visioconférences, ...) sont à mettre en place pour permettre des échanges réguliers entre les syndiqués de façon générale, en plus des réunions périodiques déterminées au sein des sections syndicales.

De même, la culture du débat n'est pas une réalité marquante chez les syndiqués (13%).

La communication interne et externe est reconnue comme une responsabilité forte à développer.

Solliciter, faire participer aux décisions et au processus de construction des cahiers revendicatifs ou plateformes revendicatives, responsabiliser les camarades permet de construire la dynamique et l'engagement indispensable dans la section syndicale lors de luttes professionnelles ou mouvements sociaux interprofessionnels.

Relancer une véritable culture du débat suppose que les syndiqués soient parties prenantes des positions prises au sein de l'organisation : comptes rendus, analyses, consultations doivent être mis en permanence entre les mains de l'ensemble des syndiqués.



Le droit à l'Heure d'Information Syndicale mensuelle peut aussi servir à élargir nos contacts. Il en va de même pour la prise de parole, brève en début de service et les locaux syndicaux.

Nous devons gagner leur généralisation et leur mise en place dans toutes les entreprises de notre champ. Ils peuvent s'inscrire dans les enjeux en termes de nouveaux droits d'expression des salariés à conquérir.

#### *d- Transmission des pratiques syndicales*

Le « qui fait quoi » est déterminant pour favoriser l'autonomie des syndiqués mais aussi pour développer le militantisme.

Aussi il nous faut soigner l'accueil et l'accompagnement des syndiqués.

Le FNI sera réglé par le nouvel adhérent dès la signature du bulletin d'adhésion, indépendamment du PAC. C'est le paiement du FNI qui matérialise l'adhésion et engage l'organisation sur les devoirs qu'elle a envers le syndiqué.

L'organisation doit permettre à tous les syndiqués d'y prendre confiance et d'y prendre leur place.

Il n'y a pas de voix prépondérantes dans la CGT et chaque syndiqué a toute légitimité à intervenir dans l'activité syndicale.

C'est aussi ce qui est porté par le 1% de la cotisation, où chaque syndiqué compte pour un.

Il est indispensable que chaque syndiqué soit en contact permanent avec l'organisation et les autres syndiqués, avec une attention particulière pour les isolés. Les contacts à privilégier sont sur le lieu de travail ou par téléphone.

Les échanges de SMS ou de messages sur les réseaux sont aussi utiles mais nous observons que les contacts plus directs permettent de meilleurs échanges et un meilleur taux de réponse, ils renforcent également les liens entre les camarades.

A l'instar du dispositif confédéral (livret parcours militant) et parce que l'activité syndicale est extrêmement vaste, l'organisation doit suivre le parcours des syndiqués et permettre à chacun d'être à l'aise et de s'épanouir pleinement dans l'organisation.

Si le syndiqué n'est pas dans une section syndicale organisée alors il convient que l'organisation prenne au minimum un contact une fois par mois...

Il est proposé de mettre en place avec les syndiqués de la section syndicale et le syndicat, un espace d'accueil animé par des militants afin de partager avec les nouveaux camarades, des savoirs et des savoirs faire.

Cet espace sera renouvelé dans la périodicité déterminée par les camarades afin de permettre la participation et la responsabilisation de tous ceux qui le souhaitent.

C'est l'occasion de remettre un livret d'accueil du syndicat comprenant entre autres un lexique du jargon syndical et de remettre son premier exemplaire du Journal fédéral.

Au sein de cet espace, les militants auront pour rôle de promouvoir la participation des nouveaux adhérents aux réunions en prenant contact directement avec eux.

A l'image de notre démarche syndicale à partir du travail, la transmission des pratiques syndicales, se faisant en prise directe avec les réalités du travail en perpétuelles évolutions, doit être réinterrogée en permanence.

#### **Le congrès décide :**

**En vue du déploiement de la nouvelle version de l'outil de connaissance, gestion et information des syndiqués (V2 COGITIEL), d'organiser un plan fédéral de mise à jour des informations attenantes à chaque syndiqué.**

### 3- Pour avoir plus de syndiqués et ne plus en perdre : la section syndicale !

*Comment rassembler les syndiqués isolés et les rattacher à des sections ?*

*Trouver un moyen de faire fonctionner les sections sans moyens syndicaux.*

L'implication des syndiqués dans la définition des orientations est une condition indispensable à la démocratie interne.

12

Ce n'est pas un supplément facultatif : la démocratie constitue la base même du fonctionnement à tous les niveaux de l'organisation.

La participation active des syndiqués est une priorité si nous voulons renforcer la cohésion, construire des revendications solides, avoir une activité permanente et développer une capacité réelle de mobilisation.

Ce que nous défendons, nous devons l'incarner : un syndicalisme où chaque syndiqué est acteur et non simple observateur.

Les valeurs de fraternité et de solidarité sont les bases de notre syndicalisme et de notre démarche syndicale ; il est indispensable que ces valeurs animent en permanence les relations entre syndiqués au sein de l'organisation.

Les syndiqués de la CGT sont tous garants de faire vivre ces valeurs à tout instant et en tous lieux.

Cette implication se construit d'abord au sein de la section syndicale, qui demeure le premier lieu de démocratie syndicale.

La section peut prendre des formes différentes selon les réalités du terrain : section de site dans un bureau ou une plateforme, section de métier dans un service ou une activité spécifique, section géographique lorsqu'un territoire est éclaté, ou encore section spécifique/catégorielle comme celles de l'UFC et l'UFR.

Quelle que soit sa forme et toujours dans une recherche de proximité, la section syndicale doit être vivante et ouverte.

La rencontre régulière des syndiqués doit être la base de son fonctionnement où s'organisent les échanges, s'élaborent les stratégies et le suivi du cahier revendicatif, se préparent les actions, se construisent les plans de syndicalisation et le suivi des formations.

Les modalités d'organisation décidées par les syndiqués doivent permettre la culture du débat.

La recherche de l'implication large et de l'efficacité doit être sans cesse au cœur de nos préoccupations.

Il faut dépasser et combattre la division organisée par les directions d'entreprises en syndiquant les salariés de la sous-traitance, des filiales, des intérimaires et toutes celles et ceux qui forment la communauté de travail pour faire émerger les convergences d'intérêt, les solidarités.

Cela passe notamment par l'accueil des syndiqués, des salariés, pour présenter la section syndicale et la CGT, et proposer l'adhésion.

Un travail de prospective est nécessaire pour recenser les syndiqués travaillant sur un même site et dépendant parfois de fédérations différentes (**Chapitre B**).

### **Le congrès décide :**

**D'organiser un plan fédéral de déploiement et d'appropriation des cahiers de bord des Sections Syndicales.**

Dans cette dynamique, les sections syndicales occupent un rôle déterminant dans l'activité croisée entre :

- La dimension professionnelle avec le Syndicat départemental
- La dimension territoriale avec l'Union Locale, l'Union Départementale, l'Union Syndicale des Retraités, l'UGICT

*Importance de l'interpro et renforcement des UL.?*

Les sections syndicales sont un espace d'organisation, de mise en commun et de renforcement collectif.

Les syndiqués de la FAPT vivent des expériences professionnelles différentes : bureaux isolés, petites équipes, services éclatés, métiers différents, horaires décalés et isolement par le télétravail.

La section syndicale prend la forme d'un regroupement de métiers/catégories différents et permet la mise en commun.

Les liens entre section syndicale, Syndicat Départemental, Union Départementale et Union Locale, permettent aussi de relier l'activité spécifique de la FAPT à la lutte plus générale du monde du travail dans le territoire.

L'implication des syndiqués suppose également que chacun puisse trouver sa place dans la vie du syndicat. L'engagement peut prendre des formes très diverses, et il n'existe pas de « petites tâches militantes ».

Chacune et chacun, sans parfois le savoir, œuvre à l'activité CGT, c'est ce qu'on appelle communément « le syndicalisme de la machine à café ».

C'est la présence quotidienne, accessible et informelle qui permet d'écouter réellement les salariés, de prendre le pouls, d'identifier les besoins, de partager le commun face à l'isolement, de donner confiance, et de faire vivre un syndicalisme ouvert à tous.

Tenir un panneau syndical à jour, distribuer un tract à la pause, informer les collègues des actions proposées (HIS, journée d'action, contenu revendicatif, ...), participer à une assemblée générale, co-animer une campagne de syndicalisation, accompagner un collègue en difficulté, représenter le syndicat dans l'interprofessionnel, participer à une campagne d'affichage, former et se former, etc... Chaque contribution est utile, chaque engagement renforce le collectif.

Renforcer l'implication des syndiqués signifie aussi mener une politique active de syndicalisation de masse.

La CGT a vocation à être l'organisation de tous les travailleurs : aucun site, aucun service, aucune zone géographique ne doit être laissé sans présence syndicale.

Cela nécessite d'identifier et de combattre les « déserts syndicaux », ces lieux où la CGT n'existe pas ou plus.

Cela implique de soutenir les syndiqués, de former des militants, d'aller au-devant des collègues, d'y organiser progressivement des moments collectifs jusqu'à la création de la section syndicale et sa reconnaissance par la direction d'entreprise.

Là où elle existe, nous devons la renforcer car si elle contribue au renforcement de l'organisation, elle évite aussi les démissions et favorise les luttes.

Là où il n'y a pas la CGT, nous devons l'implanter (**Chapitre B**).

14

L'implication des sections syndicales ne se limite pas à la structure professionnelle : elle doit également s'inscrire dans l'interprofessionnel.

L'UL peut être un lieu d'accueil pour aider les syndiqués au plus près de leur lieu de vie et de travail, croiser les expériences, mutualiser les forces, et redonner de l'élan militant dans des zones où nous sommes faiblement implantés ou isolés.

Les Unions Locales, les Unions Départementales et les collectifs interprofessionnels sont des lieux où se construisent des solidarités indispensables pour élargir nos luttes et inscrire nos revendications dans un mouvement social plus large.

La participation à ces espaces renforce la confiance des camarades, leur compréhension des enjeux globaux et leur capacité à agir.

#### **Le congrès décide :**

**D'organiser des initiatives fédérales durant le mandat, à partir des Sections Syndicales et en lien avec les Syndicats Départementaux, pour croiser et tirer les enseignements des expériences menées.**

## 4- Rapport aux salariés : accueil et renouvellement

### *a- Transmission des pratiques syndicales*

Pour faire société, pour vivre les uns avec les autres, nous avons besoin du travail de chacun.

Se nourrir, se loger, se chauffer, se divertir, se vêtir, se soigner, se cultiver, communiquer, ... C'est le travail qui nous permet de répondre à nos différents besoins sociaux et de vivre en commun.

C'est par le travail, au sens large et pas uniquement l'emploi salarial ou salarié, que nous nous émancipons et c'est par le travail que nous créons les richesses.

Repenser nos interactions avec l'ensemble des travailleurs et déployer notre démarche de proximité, d'écoute, d'animation en tenant compte des réalités de chacun est un incontournable si nous voulons représenter l'ensemble de la classe ouvrière et construire du commun.

C'est sur les lieux de travail qu'un salarié connaît ses premières joies avec les collègues, qu'il subit ses premières injustices sociales et qu'il se révolte souvent individuellement et en silence.

L'accueil de chaque salarié lors de son arrivée sur son lieu de travail est déterminant.

Être à l'écoute, être syndicalement présent sur chaque problème, chaque situation individuelle et les relier à l'action collective.

L'implication des travailleurs à partir des syndiqués est donc à la fois un principe politique, une méthode d'action et une condition d'existence de la CGT FAPT comme syndicat de lutte et de transformation sociale.

C'est par elle que nous conserverons notre force : celle qui vient du nombre, de la conscience et de l'engagement collectif.

La CGT FAPT combat les inégalités, la précarité, l'isolement, les discriminations et défend de nombreuses valeurs comme celles pour la paix, ....

Nous devons donc aller à la rencontre de l'ensemble des travailleurs quel que soient leurs statuts.

La diversité et la différence conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT FAPT.

C'est dans une approche syndicale sans exclusive que nous pourrons aussi nous renforcer et avoir des camarades en responsabilité à tous les niveaux de l'organisation véritablement représentatifs de notre salariat.

#### **Le congrès décide :**

**De faire de la parité et de la diversité le mode de fonctionnement permanent dans l'organisation (équipes de direction, délégations, collectifs, ...)**

### *b- La démarche syndicale à partir du travail*

C'est à l'occasion de notre 37<sup>ème</sup> congrès que nous avons officialisé notre démarche syndicale à partir du travail.

Elle pose clairement le fait de partir des réalités des salariés dans le processus de construction revendicatif, elle pointe aussi le fait de nous interroger sur nos pratiques syndicales et notre structuration.

La démarche syndicale à partir du travail doit être vue comme un processus permanent dans notre activité, organisée autour du ROC (Revendicatif, Organisation, Communication).

Cette démarche a comme ambition d'émanciper les travailleurs, de les rassembler autour de la conscience de classe pour leur permettre d'être acteur du processus revendicatif, Contester – Proposer – Rassembler – Lutter - Négocier et Recommencer.

Ces six points sont indissociables.

Basée sur une écoute incontournable et sans exclusive de l'ensemble des travailleurs, confrontée en permanence à une réalité qui s'affronte au travail prescrit, elle permet de construire les revendications et le rapport de force avec les salariés à partir de ce qu'ils vivent.

Elle nous permet de dépasser le stade de la plainte, du « je suis contre », du fatalisme pour construire la revendication et l'action collective.

16

### *c- Stratégie du syndicalisme rassemblé*

Notre rapport aux travailleurs et notre démarche syndicale à partir du travail sont les moteurs de notre stratégie du syndicalisme rassemblé.

Elle permet de rassembler les travailleurs autour de l'action syndicale CGT lui ajoutant ainsi une dimension de masse à la dimension de classe.

Même si une démarche unitaire peut être décisionnaire, elle ne remet en cause ni l'indépendance syndicale, ni les plateformes revendicatives de la CGT.

Le syndicalisme rassemblé se construit sur les lieux de travail pour créer une dynamique de convergences des travailleurs, des syndiqués de toutes les organisations syndicales autour de la démarche CGT.

Cela engendre une autre démarche unitaire basée sur la construction d'un rapport de force axé sur l'intérêt commun.

## Chapitre B : Une CGT FAPT de toutes et tous, la fédération dont les travailleuses et travailleurs qui œuvrent au droit à la communication ont besoin !

La CGT FAPT affirme avec force la nécessité de recentrer pleinement son action sur le lieu de travail, cœur battant de notre activité syndicale.

C'est à partir de la réalité concrète des conditions de travail, des luttes quotidiennes des salariés, que notre organisation doit se construire et se renforcer.

Nous défendons un syndicalisme collectif et démocratique loin de toute forme d'élitisme ou de cloisonnement.

Cette volonté d'ouverture et d'implication est une condition indispensable pour dépasser les logiques de délégation et de repli sur un petit nombre de « militants experts », qui ne peuvent porter seuls toute la richesse et la force de notre organisation.

17

Face à la multiplication des attaques contre le monde du travail, à la précarisation croissante, aux régressions sociales et aux tentatives d'institutionnalisation du syndicalisme, nous devons repenser les formes d'organisations existantes, avec audace et pragmatisme, afin d'accroître notre efficacité collective et notre ancrage auprès des salariés.

Pour que la CGT FAPT soit une organisation forte, ancrée dans les réalités du travail, capable de défendre les droits des salariés avec détermination, de les organiser et de proposer des alternatives concrètes et ambitieuses pour un changement social profond, il est indispensable de renforcer la démocratie interne, la structuration fédérale, la coordination des luttes, la formation des syndiqués, l'utilisation stratégique de nos outils revendicatifs et de communication et le développement de notre implantation.

C'est à ces conditions que nous construirons un syndicalisme de classe et de masse, solidaire et combatif, pleinement à la hauteur des défis actuels.



## 1- Avons-nous les moyens de nos ambitions ?

Nous ne le dirons jamais assez, la démocratie syndicale au sein de la CGT est un des fondements de notre organisation.

Nous appelons à renforcer la participation effective des syndiqués dans toutes les étapes des décisions et dans la vie quotidienne des structures.

Il est indispensable de créer les conditions de l'organisation plus régulière de temps forts d'expression collective, où chaque voix peut et doit se faire entendre, où se construisent les choix stratégiques et les plans d'actions.

Notre conception de la démocratie syndicale commence sur le lieu de travail.

Au-delà de l'organisation collective des syndiqués sur les lieux de travail, des expérimentations et innovations existent aujourd'hui au sein de la fédération.

Il s'agit de mettre au pot commun toutes les initiatives qui servent l'intérêt des syndiqués au service des travailleurs et de l'intérêt général en gardant à l'esprit que tout ce qui se fait n'est pas toujours déclinable en même temps et au même moment, et que cela se confronte en permanence aux nombreuses réalités qui nous entourent.

A partir de cette base, il y a néanmoins des axes importants pour construire une vie syndicale de proximité à la main des syndiqués.

*Prioriser le terrain  
et moins  
l'institutionnel*

### *a- Ouvrir en grand les portes de l'organisation à la jeunesse*

Les propositions et les pratiques de la CGT doivent évoluer avec les différentes générations pour bâtir la CGT de demain, la jeunesse doit s'emparer de l'outil CGT.

*Notre communication  
ne parle pas aux jeunes.*

Cela passe avant toute chose, par aller au contact des jeunes sur les lieux de travail pour échanger, présenter la CGT et leur proposer l'adhésion.

La CGT doit continuer à encourager la participation active des jeunes dans ses structures et ses actions et les former.

C'est aussi par le biais du numérique, des nouvelles applications et des réseaux sociaux que nous pourrions les toucher.

Il nous faut prendre la jeunesse telle qu'elle est, dans ses habitudes, et non comme on voudrait qu'elle soit.

Les jeunes sont les premières « victimes » de la stratégie de nos entreprises (chômage, précarité, travailleurs étudiants, absences de plans de carrière).

Nous devons continuer et amplifier la bataille de l'emploi dans nos entreprises en gagnant l'embauche des jeunes dans nos services et en améliorant leurs conditions de travail.

De plus en plus de jeunes subissent des discriminations ou des inégalités de traitement liées à leur âge, leur expérience, leur statut d'étudiant, leur origine sociale ...

La CGT doit s'en emparer, leur faire des propositions, proposer des solutions et promouvoir un environnement de travail juste et inclusif.

Il est essentiel que la jeunesse soit représentée dans les négociations et que sa voix soit entendue.

Les jeunes, très souvent en prise avec des aspirations de progrès social et environnemental, conscients des enjeux auxquels ils font face, sont les futurs dirigeants de la CGT.

Il faut leur faire confiance, les écouter, les entendre, les organiser, les former, construire et partager des projets CGT avec eux pour les impliquer.

Il faut améliorer notre image et donner aux jeunes l'envie de nous rejoindre car leurs idées novatrices sont une dynamique dans notre organisation et ils y ont toute leur place.

L'âge ou l'expérience ne peuvent être des freins pour prendre des responsabilités, et le rôle de la CGT est d'aider et d'accompagner tous les syndiqués qui souhaitent s'impliquer à se sentir bien dans l'organisation.

### Le congrès décide :

**D'organiser des initiatives jeunes plus régulières et décentralisées à tous les niveaux de la fédération pour favoriser l'implication des jeunes dans l'organisation, le travail revendicatif, la politique des cadres syndicaux.**

#### *b- Implantation et développement : la construction du Plan d'Action Syndicale*

Le secteur des APT s'est très largement modifié sous les coups de boutoir du capital.

La stratégie des Groupes et entreprises repose sur des objectifs de rentabilité purement financiers et par une politique :

- D'externalisation de l'activité,
- De délocalisation de l'activité,
- De développement de la précarité,
- De bas salaires par les planchers d'exonérations de cotisations sociales,
- De dégradation des conditions de travail,
- De suppressions d'emplois massives,
- De cloisonnement et d'individualisation des salariés vidant le travail de son sens,
- De discrimination syndicale,
- De stigmatisation des retraités,
- De suppression des droits sociaux,
- De non remplacement des départs en retraite.

*On ne « vend » pas assez la CGT sur ce qui est gagné, sur les avantages à être syndiqué (INDECOSA, Avenir Social, aide des structures, entraide entre syndiqués, ...)*

Nous assistons à une transformation des activités et à un transfert de l'emploi vers la sous-traitance.

La CGT FAPT doit poursuivre un objectif clair : s'implanter durablement dans de nouvelles entreprises et développer un maillage syndical dense et efficace pour lutter contre le dumping social et gagner de nouveaux droits pour les salariés.

Cela nécessite d'avoir une connaissance précise de la géographie syndicale et salariale pour permettre l'identification des sites/entreprises dans lesquels s'implanter mais aussi les forces syndicales disponibles pour aider.

Confrontés aux difficultés des syndicats dans certains territoires ou secteurs, à l'exemple de la désertification, notre fédération porte la volonté politique d'aider l'ensemble des structures, en accompagnant et en soutenant les initiatives locales.

Il s'agit pour les membres de la CEF d'aider les syndicats dans l'élaboration de plans d'actions syndicaux permettant l'identification de tous les sites de plus de 100 salariés où la CGT n'est pas ou peu implantée, de définir les priorités et un calendrier pour travailler l'implantation.

Ce travail d'implantation doit être pensé et élaboré dans les Syndicats Départementaux au sein des Unions Régionales et mené en étroite collaboration avec la Commission Exécutive Fédérale, garantissant une coordination forte et cohérente des efforts, afin d'assurer un développement structurant de notre présence syndicale.

Ce déploiement est essentiel pour renforcer notre capacité à représenter et défendre l'ensemble des salariés du secteur, notamment dans un contexte de transformations économiques et technologiques profondes.

La représentativité réelle doit être garantie, en tenant compte de toutes les composantes de notre fédération.

Nous devons travailler à une meilleure intégration et valorisation des jeunes militants, des femmes, des cadres, des retraités, et des salariés précaires sur nos listes électorales.

Leur place et leur parole sont essentielles pour refléter la diversité des situations et porter des revendications justes et inclusives.

### *c- Pas de vote CGT sans une CGT présente au quotidien !*

Les élections professionnelles constituent un levier stratégique essentiel pour renforcer notre implantation, notre représentativité et notre audience électorale dans toutes les entreprises du secteur, et donner confiance.

La CGT FAPT doit créer une mobilisation forte et coordonnée pour maximiser la participation et la présence de candidats dans toutes les instances représentatives.

Tous les quatre ans, une mesure d'audience des organisations syndicales est effectuée sur la base des résultats de l'ensemble des élections professionnelles : CSE, TPE, Fonction Publique.

C'est durant ces cycles électoraux que l'on détermine la représentativité syndicale.

Au niveau interprofessionnel, nous clôturons le 4ème cycle électoral avec un résultat qui confirme la baisse tendancielle amorcée depuis plusieurs années ; l'externalisation de certaines activités dans de nouvelles entreprises, notre rayonnement syndical qui s'affaiblit et les évolutions du salariat explique en partie cette baisse.

Aujourd'hui, les ICTAM représentent 51% du salariat en France.

A titre d'exemple, 10 départements concentrent la moitié des scrutins dont 50% sur l'Ile-de-France. La majorité sont cadres, particulièrement dans le « triangle d'or » où se concentre la majorité des sièges sociaux des entreprises de notre champ.



A la lumière de notre géographie salariale, le champ de la FAPT est estimé à plus de 800 000 travailleurs répartis dans 800 à 900 entreprises œuvrant dans le domaine de l'accès du droit à la communication.

Nous devons aborder la bataille du 5<sup>ème</sup> cycle électoral en ayant une stratégie plus offensive à l'attention des cadres où nous progressons très difficilement et vers les employés où nous reculons.

C'est éminemment un levier important pour nous implanter dans les entreprises et assurer à la fois la représentation des travailleurs mais aussi obtenir du temps syndical pour la construction et l'élargissement du rapport de force.

L'implantation syndicale qui se construit aussi sur les élections professionnelles, doit s'appuyer sur un état des lieux actualisé de la géographie salariale et des scrutins connus.

### **Le congrès décide :**

**D'inscrire dans le plan de travail de la formation syndicale fédérale, la formation « Gagner les élections dans les 2<sup>èmes</sup> et 3<sup>èmes</sup> collègues ».**

Cela permet de produire et diffuser du matériel et des propositions adaptés à notre activité revendicative (métiers, filières, entreprises, catégories, ...) facilitant ainsi le déploiement revendicatif auprès de l'ensemble des salariés de notre champ et la mise en débat de nos propositions.

C'est le rôle du syndicat de créer les liens avec les UD et UL pour prendre connaissance des dates des élections professionnelles, des Protocoles Accords Préélectoraux afin d'y participer et ainsi permettre l'implantation de la CGT dans les déserts syndicaux.

En cas d'implantation lors d'élections professionnelles, le travail engagé doit se poursuivre, par un suivi et un accompagnement pour aider les nouveaux camarades.

Les élus et mandatés ne sont pas des acteurs isolés ou des « électrons libres » : ils sont des syndiqués porteurs de mandats qui représentent notre organisation.

La volonté du capital est de rétrécir au maximum les champs d'intervention liés au mandat attaché aux entreprises.

Il est indispensable que la majorité des moyens (temps, ressources, communication) soient prioritairement consacrés à renforcer l'organisation syndicale, à la syndicalisation et à maintenir un lien constant avec l'organisation.

Les chartes mises à disposition des organisations restent des références pour favoriser la discussion et définir le sens et le rôle des élus et mandatés et de l'organisation.

Toute candidature doit être validée par les structures et/ou organisations, garantissant ainsi la cohérence politique et l'unité d'action au sein de la fédération.

Cette approche garantit que les élus et mandatés agissent en complémentarité, renforçant ainsi l'efficacité collective et la capacité de notre organisation à défendre les intérêts des salariés.

La CGT FAPT doit aussi améliorer ses pratiques durant les scrutins électoraux.

Elle doit s'assurer que chaque syndiqué vote dès les ouvertures de scrutins pour qu'il puisse ensuite convaincre et aider à faire voter les salariés (**Chapitre A**).

Il est prépondérant de retrouver le ratio 1 syndiqué = 3 voix.

La représentativité de la CGT est un indicateur du rapport de force.

#### **Le congrès décide :**

**que la syndicalisation des cadres soit une priorité dans la fédération. En effet la proportion des cadres augmente dans les entreprises de notre champ fédéral dans le but de gagner les élections professionnelles dans le 3<sup>ème</sup> collège.**

#### *d- Plan de formation et politique des cadres syndicaux*

*Plus de reconnaissance du parcours syndical par les directions d'entreprise*

*Manque de prise en charge rapide en termes de formation des nouveaux syndiqués*

Pour aider à l'activité syndicale, la formation représente un levier stratégique. (**Chapitre A**)

Loin d'être seulement un catalogue avec un panel de formation à disposition, la formation syndicale est un outil pour aider les organisations à renforcer stratégiquement l'activité et repérer un futur responsable.

La politique des cadres syndicaux doit être pensée de façon collective du lieu de travail au siège de la fédération.

Si le Capital œuvre à démanteler de façon méthodique toute capacité d'organisation des travailleurs et cherche par tous les moyens à enfermer l'activité des représentants CGT dans les Instances Représentatives du Personnel, la CGT FAPT doit se démarquer et réaffirmer son syndicalisme en :

- Assurant un véritable plan de formation syndicale qui permette à l'ensemble des syndiqués qui représentent l'organisation syndicale d'avoir tous les outils pour mener l'activité syndicale et l'impulser avec l'ensemble des syndiqués.

Le déploiement de la formation doit aussi tenir compte de nouveaux impératifs (contraintes familiales, moyens syndicaux et financiers, ...) qui nécessitent un déploiement des formations en proximité avec l'appui des formateurs disponibles au sein de la fédération.

Il s'agit d'être en capacité d'amener la formation syndicale au plus près du lieu de travail à partir des organisations de la FAPT quand c'est nécessaire ou à partir des organisations en capacité de les organiser (structures interpro).

Nous devons réfléchir au renforcement des outils numériques de communication interne et de formation à distance ainsi que le déploiement d'un plan de formation au numérique pour faciliter l'organisation, la communication et le suivi syndical

- Ayant un suivi rigoureux de l'activité de tous les élus et mandatés, qu'ils bénéficient de mandats électifs, désignatifs ou qu'ils soient élus pour représenter les syndiqués (Secrétaire de section, Secrétaire de syndicat, ...).

Pour ce faire, le matériel mis à disposition par la confédération (le livret du parcours militant) doit servir de point d'appui dans la préparation, le suivi et l'après prise de mandat.

Nous devons faire reconnaître les acquis de l'expérience syndicale.

Nous devons être plus offensifs pour rendre visible l'ensemble de l'activité syndicale (tract, compte rendu, ...) pour rendre compte et dans le même temps construire un rapport de force permettant de combattre les attaques et la répression syndicale.

#### **Le congrès décide :**

**De créer une responsabilité identifiée, en prise avec le pôle QVS fédéral, pour permettre l'impulsion et s'assurer collectivement du suivi des parcours militants. Cela ira du suivi de leurs mandats qui devra s'exercer dans le respect de la charte de l'élu et mandaté, la défense des militants par la fédération lorsqu'ils sont attaqués. Dans le cadre de la réintégration au sein de l'entreprise, ils bénéficieront d'un accompagnement pour retrouver un poste valorisant à la hauteur des compétences développées durant leur mandat.**

23

#### **Le congrès décide :**

**D'impulser une campagne fédérale pour faire progresser le droit syndical par une reconnaissance des acquis d'expérience syndicale.**

#### **Le congrès décide :**

**De mettre en place un dispositif de veille face à la répression syndicale, la remise en cause de toutes libertés syndicales.**

*e- Pour mener la bataille des idées et construire les cahiers revendicatifs : l'appropriation large des propositions de la CGT par les syndiqués.*

Les Repères Revendicatifs, qu'ils soient Confédéraux ou Fédéraux (RRC et RRF), sont des outils fondamentaux pour structurer et unifier nos revendications.

Ils doivent être diffusés largement, compris et être appropriés par toutes nos structures, afin d'assurer une cohérence revendicative à l'échelle fédérale.

Ces repères nous permettent d'affirmer clairement nos priorités : augmentation des salaires et des retraites, amélioration des conditions de travail, Nouveau Statut du Travail Salarié, Sécurité Sociale Professionnelle, égalité réelle entre les femmes et les hommes, lutte contre la précarité, réduction du temps de travail, accès à la formation professionnelle, protection sociale renforcée, et développement d'un service public de qualité.

La maîtrise collective de ces outils est une arme essentielle pour construire un syndicalisme de classe et de masse, combatif et solidaire, capable de faire reculer les attaques portées par le patronat et élaborer un projet de société alternatif.

Tout est lié entre notre niveau d'appropriation de nos propositions, la bataille des idées et la construction de cahiers revendicatifs plus offensifs : c'est d'autant plus indispensable dans une période marquée par la remise en cause des droits des travailleurs, des conquits sociaux et la progression des idées d'extrême droite.

### **Le congrès décide :**

**D'organiser structurellement et régulièrement des espaces de débats sur nos propositions revendicatives (RRF, contenus travaillés au sein des commissions, des Unions Fédérales et des collectifs).**

Les moyens modernes doivent être pleinement mobilisés pour faciliter la coordination, développer la formation à distance, améliorer la diffusion de l'information, et maintenir le lien entre militants, quel que soit leur lieu d'activité.

Ils ne doivent en aucun cas se substituer au débat collectif et à l'échange en direct et être facteur de rapprochement et non d'éloignement des syndiqués.

Au travers de l'articulation de l'ensemble de nos propositions CGT, notre volonté est de construire une société inclusive ; cela doit aussi conduire chacun de nos actes à mettre en mouvement nos propositions de façon plus effective dans l'ensemble de notre organisation.

Le combat contre toutes les formes de discriminations, de repli sur soi, d'isolement et contre les idées d'extrême droite sont des axes de bataille important dans l'organisation pour créer un environnement syndical sain et respectueux.

Il n'y a pas de place dans l'organisation pour des propos et comportements à caractères racistes, xénophobes, sexistes ou discriminants ...

La confédération s'est dotée d'un cadre commun et d'une cellule de veille contre les Violences Sexistes et Sexuelles que nous devons faire vivre et respecter dans notre fédération.

## 2- Avons-nous les moyens de nos ambitions ?

*Il faut réfléchir aux périmètres des SD et des SR en priorisant la proximité des salariés et des syndiqués.*

*Relancer les cahiers revendicatifs.*

*Ce n'est pas par métiers que l'on peut s'organiser mais par site avec tous les salariés d'un même*

C'est sur le lieu de travail que les syndiqués mènent l'activité syndicale.

Notre but est d'implanter et de faire vivre la CGT FAPT dans toutes les entreprises de notre secteur.

Nous voulons organiser et faire agir les salariés, pour engager des actions, des luttes, les développer, les ancrer dans les entreprises, les coordonner, les faire converger afin de les rendre plus efficaces, pour faire aboutir les revendications et pour gagner le progrès social.

Les cahiers revendicatifs doivent redevenir un outil central de construction collective des revendications à partir du travail réel. Ils doivent être élaborés avec les salariés, portés par les sections syndicales et servir de base aux actions, aux luttes et aux négociations.

Notre expérience et l'histoire de notre fédération doivent nous permettre aujourd'hui de prendre les mesures qui visent à passer du dire au faire.

Avant toute chose et à tous les niveaux de la fédération, nous réaffirmons que notre activité est organisée autour du ROC (Revendicatif, Organisation, Communication).

L'activité et les plans de travail doivent être conçus collectivement autour du ROC, trois piliers complémentaires et indissociables les uns des autres, afin de développer et mettre en œuvre :

- Une qualité de vie syndicale pour mettre en mouvement les syndiqués : la formation syndicale, renforcer l'organisation, organiser et construire les sections, favoriser les réunions de sections, connaître la géographie syndicale et salariale en s'appuyant sur Cogitiel, travailler la continuité syndicale et la continuité militante, faire vivre les collectifs (métiers, transverses...), assurer le renforcement, assurer le suivi des protocoles électoraux, comprendre, analyser et agir sur les raisons des démissions des syndiqués ;
- Un projet revendicatif pour : travailler les convergences entre les sections syndicales, créer des campagnes revendicatives locales, déployer et impulser des campagnes fédérales, confédérales, internationales et travailler les liens avec l'interprofessionnel ;
- Un plan de communication qui permette de s'adresser à chacun des syndiqués et d'assurer les liens à tous les niveaux et dans le même temps rendre visible l'activité CGT à tous les travailleurs.

25

Les enjeux de notre structuration autour de nos 3 piliers sont un préalable indispensable si nous souhaitons analyser, valoriser et transmettre les pratiques efficaces de construction des luttes, de fonctionnement syndical et de déploiement des campagnes (revendicatives et de syndicalisation entre autres).

Il est tout aussi indispensable de développer et partager la connaissance de l'ensemble de l'activité.

Mais pour être véritablement la CGT FAPT de toutes et de tous, il nous faut franchir un cap dans les activités à déployer.

### *a- Une CGT FAPT organisée pour relever les défis de notre secteur des APT*

Parce que nous avons l'ambition de nous implanter partout, d'aider nos syndiqués à s'organiser et à lutter, et de permettre à chaque travailleur de s'approprier les outils et contenus de la CGT, il nous faut impulser une activité qui rayonne sur tout ce qui fait la FAPT tout en créant les conditions de convergence : des métiers, des filières, des catégories, des entreprises, des thématiques.

Adaptons cet état à une activité concrète, par exemple un livreur de Colis. Nous devons pouvoir lui confier ce que pense et propose la CGT FAPT sur :

*Être plus ouvert à la situation et aux questions des cadres..*



- ✓ Son métier de livreur
- ✓ La plate-forme revendicative et les enjeux économiques dans les activités de la distribution tout objet
- ✓ Son entreprise ou l'entreprise donneuse d'ordre pour laquelle il travaille
- ✓ Les propositions en termes de salaire ou de garanties collectives proposées par la CGT.

Cet exemple est déclinable à l'ensemble des situations professionnelles auxquelles nous sommes confrontés dans notre champ.

Nous devons identifier et lever collectivement les freins organisationnels, culturels ou matériels qui nous empêchent d'aller à la rencontre de l'ensemble des salariés du champ fédéral.

Chaque support revêt un caractère indispensable si nous avons l'ambition de répondre à la 1ère besogne de notre action revendicative (répondre aux préoccupations du quotidien des travailleurs) et il s'agit pour l'organisation de construire un équilibre entre chaque activité à impulser, pas une au détriment des autres.

Cet équilibre est d'autant plus fragile qu'il est sans cesse percuté par la stratégie déployée par le capital et s'affronte en permanence aux aspirations des travailleurs et aux propositions de la CGT (calendrier patronal vs démocratie ouvrière, réorganisation vs amélioration des conditions de travail, dialogue social vs négociation collective, ...).

Notre bataille pour une autre répartition des richesses passe par l'identification des chaînes de valeur qui traversent notre champ d'activité : c'est une des conditions du rassemblement des salariés.

A partir de l'état des lieux de notre champ, nous devons poursuivre une activité convergente qui doit se concrétiser par la mise en place de collectif autour :

- ✓ Des métiers tels que : technicien réseau télécom, facteur, livreur, chargé de clientèle, chef de projet, conseiller financier, RH ...
- ✓ Des activités telles que : Distribution tout Objet / Activité Technique Télécom / Activité Accueil Physique / Relation Client-Usager à Distance / Finance (cf : Conseil National de Gruissan)
- ✓ Des entreprises et des groupes
- ✓ Des grandes thématiques revendicatives

L'activité spécifique en direction des cadres et des retraités est indispensable.

Si la démarche syndicale à déployer est la même pour tous les travailleurs (cf : notion préalable) et que la CGT FAPT est l'outil de toutes et de tous sans exclusive, il existe des spécificités liées à leurs métiers, à leurs statuts ou leurs situations.

Les processus de concentration et centralisation des cadres sur des lieux de travail précis nous renvoient à la question de l'organisation des syndiqués en section syndicale sur les lieux de travail. Dans le même temps, il nous appartient de faire vivre nos sections départementales UFC.

Les sections départementales UFR essaieront de décentraliser leurs activités sur les lieux de vie (section syndicale de proximité - **Chapitre A**)

Certains axes revendicatifs étroitement liés aux questions professionnelles nécessitent une prise en compte de l'activité spécifique que nos Unions Fédérales doivent maintenir et renforcer avec les syndiqués dans les syndicats.

Les feuilles de route décidées à l'occasion des prochaines conférences nationales UFC et UFR s'inscriront dans les orientations fédérales.

L'implantation des entreprises du secteur des APT nécessitent des liens étroits avec les organisations syndicales des Départements et Régions d'Outre-Mer.

Chaque syndicat DROM est adhérent à sa propre confédération, nous sommes des syndicats frères liés confédéralement par une charte et aussi liés par l'activité syndicale de notre champ.

Il nous faut être attentif les uns aux autres et renforcer les liens sur l'ensemble de notre activité.

Les commissions et collectifs fédéraux doivent retrouver leur rôle d'espaces de travail collectif, ouverts, où se construisent les réponses aux défis professionnels, sociaux et organisationnels.

Ils doivent soutenir les syndicats avec des outils concrets et une coordination opérationnelle, pour que l'ensemble de la fédération avance dans la même direction, avec efficacité et détermination.

Le rôle de la CEF et des membres qui la composent est important : il s'agit que chaque collectif soit animé par un de ses membres pour s'assurer du suivi et de la coordination.

Une meilleure circulation et partage de l'information, dans tous les sens — des sections, des syndiqués vers les structures, entre le siège fédéral, les unions régionales, les syndicats, les sections syndicales — est un enjeu d'efficacité majeur.

Elle permet à chaque syndiqué d'être informé, formé, et préparé aux actions collectives.

Elle permet dans les structures, départementales et/ou fédérales, de travailler aux convergences revendicatives.

Chaque support, quel que soit le lieu de son élaboration (section syndicale, collectif départemental ou fédéral, ...), doit pouvoir servir à enrichir la réflexion collective.

Il nous appartient de lever tous les freins à la circulation des contenus travaillés au sein de l'organisation dans l'intérêt des syndiqués et de toute l'organisation.

#### **Le congrès décide :**

**La fédération CGT FAPT partagera son organigramme détaillé et régulièrement actualisé, intégrant les arrivées et les départs des camarades, depuis la fédération jusqu'aux syndicats départementaux. L'organigramme à jour sera mis en ligne, à la disposition des syndicats départementaux et de leurs syndiqués.**

## *b- Les organisations, structures et outils pour créer du commun*

*Manque de cohésion, comme si nous fonctionnions les uns à côté des autres*

*Le repli sur l'activité Poste et le courrier prend une place trop importante*

*Les SD sont obsolètes, inventer d'autres formes d'organisation*

Pour garantir notre efficacité, la CGT FAPT doit améliorer significativement la coordination entre les syndicats départementaux et les instances fédérales.

Cela passe par la mise en commun d'outils adaptés, la mutualisation des moyens humains et matériels, et le partage constant des expériences et bonnes pratiques.

La CGT FAPT défend fermement son principe fédéraliste, pilier de notre démocratie interne et garant de la prise en compte des réalités locales et départementales.

Notre culture d'organisation s'appuie sur les statuts fédéraux et confédéraux.

Chaque syndicat départemental bénéficie d'une autonomie réelle d'action et d'organisation.

L'autonomie ne peut justifier ni l'isolement, ni l'inaction, ni l'absence de cohésion fédérale.

Elle doit lui permettre d'adapter son action aux spécificités territoriales en coordination avec l'activité des sections syndicales et des syndiqués de son périmètre quel que soit celui de l'entreprise et en dehors de tout pouvoir politique et patronal...

Il doit pouvoir agir dans un cadre coordonné et solidaire au sein de la fédération.

Notre état des lieux en 2025 est éloquent : 4300 bases syndicales (source Cogitiel, où il y a au moins un syndiqué).

Dans le cadre de la Campagne fédérale « section syndicale », il a été porté à la connaissance de la fédération, 194 sections syndicales issues de 23 SD.

Il est urgent de repenser en profondeur notre organisation, à tous les niveaux, pour qu'elle soit véritablement au service de l'amélioration du quotidien des salariés et de nos objectifs de transformation sociale, de justice et d'égalité.

Au même titre que pour les sections syndicales, il est proposé la création d'un tableau de bord fédéral pour les syndicats départementaux ; il permettra de poursuivre le travail engagé dans la fédération sur l'état des lieux de notre organisation.

Cet outil actualisé régulièrement permettra de suivre quelques indicateurs essentiels sur la vie syndicale (nombre de sections, syndicalisation, formation, reversement, ...), l'activité revendicative (campagne en cours, mobilisation, ...) et le fonctionnement (réunions statutaires, liens UR/FD, ...).

### **Le congrès décide :**

**De mettre en place un modèle, une méthode et un appui pour les Syndicats Départementaux avec l'objectif de disposer d'un outil partagé pour mieux identifier les besoins, coordonner l'action et renforcer la construction du rapport de force dans tout le champ fédéral.**



Un renforcement des coopérations entre toutes nos structures FAPT et les structures interprofessionnelles doit faciliter la construction de notre syndicalisme de proximité.

Cette coopération territoriale doit être un levier pour multiplier les initiatives locales, amplifier les mobilisations, favoriser la convergence des luttes et créer un rapport de force puissant face aux directions d'entreprise et aux pouvoirs publics.

Notre fédération doit tenir compte des réalités pour permettre aux organisations de fonctionner.

Si le syndicat départemental est l'organisation de base de notre fédération (cadre statutaire), il nous faut aussi poursuivre les initiatives qui visent :

- À donner davantage d'autonomie de fonctionnement aux sections syndicales et aux syndiqués
- À accompagner le travail commun entre Syndicats notamment par la mutualisation, l'entraide et la solidarité de certaines activités
- À créer un véritable lieu de convergence, de décisions politiques, et de coordination au sein des Unions Régionales à partir des SD.

Chaque situation est différente et singulière et il s'agit pour toute la fédération, dans les réalités d'aujourd'hui, d'être une organisation utile à l'ensemble des salariés.

A tous les niveaux, il nous faut poursuivre notre réflexion pour répondre à la question : comment se structurer en dehors de toute contrainte posée par le capital pour poursuivre le déploiement de notre syndicalisme, répondre aux préoccupations des salariés et dans le même temps transformer la société ?

#### **Le congrès décide :**

**D'engager un travail en profondeur sur les périmètres des sections syndicales afin de garantir qu'aucun syndiqué ne demeure isolé et que chaque syndiqué dispose d'un cadre d'action, d'initiative et d'organisation. Afin de répondre à ces objectifs, aux besoins des sections syndicales et à la construction du rapport de force, les réflexions engagées durant le dernier mandat sur le fonctionnement des SD, des UR et du siège fédéral doivent se poursuivre sans attendre.**



## Chapitre C : Quels enjeux revendicatifs pour une CGT FAPT de luttes, de proximité et d'efficacité ?

Notre monde traverse une crise multidimensionnelle : sociale, économique, environnementale, alimentaire, géopolitique et politique avec une remise en cause incessante de la démocratie là où elle existe.

Elle est caractérisée par l'accroissement et la persistance des inégalités, des guerres et des dépenses d'armement partout sur la planète.

Le système capitaliste favorise la maximisation du profit au service de quelques-uns, organise les inégalités sociales, la précarité environnementale et la destruction de notre hygiène alimentaire, le chômage de masse, la division entre les salariés et entre les générations, et leur mise en concurrence dans les entreprises et dans le monde.

Il menace le vivre ensemble et la démocratie.

La situation pour l'humanité est difficile parce que la minorité dirigeante et possédante décide seule et s'accapare les richesses.

Dans de plus en plus de pays du monde, l'extrême droite arrive au pouvoir ou à ses portes. Une extrême droite soutenue par le capital pour qui la démocratie a toujours été un problème. Face à ce constat, la fédération réaffirme son engagement historique anti-fasciste.

Cette situation est nourrie notamment par le déclassement du travail.

Main dans la main, nos adversaires et ennemis de classe entendent supprimer toutes normes sociales, environnementales, ...

La colère est immense chez les travailleuses et travailleurs dans de nombreux pays, y compris en France.

Mais la colère ne se traduit pas forcément en revendications et en mobilisations.

Au contraire, elle peut se traduire par un fatalisme grandissant, un repli sur soi et des mises en oppositions entre les peuples (racismes, sexismes, ...) amplifiées par les discours haineux de l'extrême droite. Notre responsabilité est de transformer cette colère en conscience de classe, en revendications collectives et en mobilisation organisée.

De nombreuses entreprises de notre champ fédéral sont des groupes à dimension multinationale qui eux-mêmes ont des accointances avec de nombreuses autres entreprises à l'échelle mondiale dans le cadre de sous-traitances à plusieurs niveaux.

Cela implique une prise en compte de cette dimension dans notre activité tant pour créer des convergences revendicatives et de luttes avec les organisations syndicales internationales, mais

aussi pour travailler sur les grands enjeux, comme le Service Public, les droits et garanties, l'environnement, l'IA, le devoir de vigilance,

Notre implication internationale, empreinte de nos valeurs CGT, est un atout.

Dans le contexte international anxiogène, la situation du capitalisme mondial, les enjeux de pouvoir..., notre combat pour la paix et les débats que mènent la CGT sont de nature à porter des perspectives.

*« Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste » - Extrait de la Chartes d'Amiens - congrès 1906*

Cet extrait fait référence à ce que nous appelons la double besogne : améliorer le quotidien en préparant la transformation pour une société plus juste (Fiche intro RRC)

Pour y parvenir, c'est par notre activité syndicale sur chaque lieu de travail que nous pourrons travailler la 1<sup>ère</sup> besogne de notre activité syndicale (Chapitre A) et répondre aux préoccupations des salariés : conditions de travail, organisation du travail, salaire, emploi, ...

L'augmentation générale des salaires, des pensions, des minima sociaux doit être une priorité revendicative permanente de la CGT FAPT.

Au-delà des campagnes revendicatives pour leurs revalorisations, il nous faut mieux coordonner nos actions et imposer nos revendications au rythme des calendriers que la CGT FAPT fixe avec les salariés et non celui que nous imposent les employeurs.

31

Dans l'ensemble du champ, les grands groupes sont en restructurations permanentes, avec de nombreux plans de licenciements effectifs ou déguisés. Tous les indicateurs montrent une dégradation des conditions de travail et une politique de réduction massive de la masse salariale via l'externalisation des activités. Chez les opérateurs Télécom, dans les centres d'appels, nous assistons, sous couvert de « consolidation du secteur », à un nouvel épisode de financiarisation et de délocalisation d'activités stratégiques ainsi que de l'arrivée massive de l'IA. Cela se fait au détriment des travailleurs du droit à la communication et d'une réponse aux besoins des salariés et de la population.

Les activités colis, 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 couplée avec l'explosion des usages d'internet permet en l'état de réinstaurer le travail à la tâche. Les opérateurs colis profitent de la diversité des situations et des statuts (du sous-traitant avec ou 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.

Le Capital considère que le service public et ses missions sont des fardeaux dans la recherche de profit permanent. Ce sont des choix politiques qui visent à affaiblir le service public, à le vider de sa substance, à le soumettre aux lois du marché. C'est ce qui a conduit le gouvernement à déclassifier la fixation de la durée du service universel postal. Ainsi la délégation de service public n'est plus inscrite dans la loi mais seulement fixée par un décret.

Nous devons remettre en débat l'idée d'une réappropriation publique du secteur des activités postales et de télécommunication.



Si nous devons créer les conditions d'une appropriation large de l'ensemble de nos propositions (**Chapitre B.1.e**), il s'agit pour notre fédération d'identifier les grands axes revendicatifs sur lesquels nous devons nous appuyer particulièrement pour contribuer activement au changement de paradigme.

Le sens du travail, l'impact social et environnemental de l'entreprise, les conditions de travail et le cadre de vie sont des facteurs majeurs d'aspiration et d'implication des travailleurs.

En s'appuyant sur les aspirations d'un travail utile et bien fait, notre organisation peut contribuer à ce que les salariés trouvent la force d'interroger ensemble la finalité de leur travail : Pourquoi ? Répond-on à des besoins sociaux ? Qu'est-ce qu'on produit ? Pour qui ? Comment ? Avec quelle organisation ? Avec quels impacts ?

Créer les conditions d'une société inclusive, soucieuse des impacts sur l'environnement, permettant à l'ensemble de la population de bénéficier du droit à la communication et assurant aux travailleurs des droits et garanties de haut niveau.

Des axes qui traversent les générations de travailleurs, qui posent toutes les questions de santé au travail bien au-delà du cadre professionnel.

Des enjeux qui ne sont pas nouveaux mais qui nécessitent d'aller plus loin aujourd'hui tant les enjeux démocratiques sont attaqués.

*Travailler mieux la convergence des luttes à tous les niveaux de la Fédé.*

*Développer une CGT de projets plutôt qu'une CGT de résistances aux attaques et à tous les niveaux de la structure.*

32

## 1- Agir pour l'égalité contre toutes formes de dominations, d'exploitations et de discriminations.

Le système dans lequel nous vivons aujourd'hui, sous le contrôle des classes dominantes, pousse à la mise en compétition et organise la division comme moyen de domination.

Cela participe à modéliser les rapports de domination, souvent accompagnés de violence (y compris physique), entre les êtres humains en fonction de leur sexe, leur âge, leur identité de genre, leurs orientations sexuelles, leurs handicaps, leurs origines, leurs religions ...

C'est un moyen mis en œuvre pour garder le contrôle sur les travailleurs. Cela est aussi permis grâce à des outils de représentation des salariés dévoyés de leur objet (périmètre énorme, éloignement des centres de décision et tendance à l'éloignement des représentants des travailleurs, moyens insuffisants, « monologue social », projets patronaux au détriment des projets alternatifs, ...).

L'individu, être social qui a besoin de contact avec d'autres individus pour vivre, se renforce dans le collectif qui lui-même s'enrichit en retour

C'est du fait de l'organisation de cette compétition par le Capital, de par sa capacité d'absorption, que l'individu tend à devenir plus individualiste, plus replié sur lui-même, et renonce à ses aspirations d'être social et socialement dépendant des autres et à ses aspirations à « vivre en paix, ensemble et dignement de son travail ».

Le rôle de la CGT est d'aider les travailleurs à sortir de ces schémas, à briser les barrières et les chaînes fabriquées dans le seul but de les rendre corvéables à merci.

Promouvoir un véritable environnement inclusif afin de respecter les différences et fait disparaître toutes les formes de violences.

Le combat pour l'égalité et contre toutes les formes de discriminations est un préalable indispensable pour l'avenir.

Nous devons conquérir la citoyenneté et la démocratie dans et hors de l'entreprise.

La conquête de cette pleine citoyenneté est un combat indissociable de la lutte de classe émancipatrice.

Pour y parvenir, nous avons l'importante responsabilité de libérer la parole, d'organiser le débat et la réflexion collective.

Si des outils existent pour permettre l'organisation d'espaces d'échanges et d'expressions, ils doivent être systématiquement utilisés, évalués collectivement et renforcés afin de garantir l'implication de tous les syndiqués dans toutes les décisions.

Agir pour l'égalité est un axe revendicatif essentiel.

Concevoir une société qui prenne en compte l'ensemble des êtres humains et qui vise à être soucieuse de l'impact sur l'environnement ne peut se faire sans un perpétuel engagement à être juste et égalitaire.

Il s'agit de lutter contre les discriminations liées au genre, à la santé, au handicap, à l'âge, à l'origine, à la culture, à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'appartenance syndicale, aux statuts ... (Fiche RRF 3).

33

La question de la conquête de l'égalité femmes/hommes, face au patriarcat, a un caractère universel. La fédération s'est dotée d'une fiche repère revendicatif spécifique (Fiche RRF 3A).

Nous devons porter le 8 mars dans nos entreprises comme journée de lutte pour les droits des femmes.

Agir pour l'égalité participe aussi à lutter contre les idées d'extrême droite et fascistes qui progressent et se banalisent.

L'organisation a pour responsabilité de connecter les enjeux d'égalité à partir des situations concrètes de travail et de les harmoniser avec nos perspectives revendicatives pour le progrès social et environnemental pour tous.

Le travail collectif de construction revendicative ne doit pas pour autant effacer les spécificités liées au fait que chaque situation de discrimination peut s'appréhender dans une approche progressiste et dans le même temps sortir du cadre.

Il nous faut « *regarder au-delà des conceptions unifactorielles de la discrimination et se recentrer sur la situation de personnes qui doivent être prises en compte selon une approche cumulative, sans vouloir identifier la source d'une seule oppression* ».

(cf. Kimberlé William Crenshaw – féministe américaine, juriste et professeure)

Pour exemple, les discriminations ne sont pas toujours simples ou uniques, une personne peut en subir plusieurs en même temps (genre et handicap, origine et orientation sexuelle, etc. ...).

Dans un système organisé pour diviser à l'intérieur duquel les schémas de domination sont profondément ancrés, penser que nous pouvons être tour à tour dominant ou dominé participe déjà d'ouvrir en grand nos esprits à l'égalité en faisant preuve d'humilité face à chaque situation.

Donc, notre démarche syndicale, en partant des réalités spécifiques de chacun dans une visée de travail collective est la clé.

C'est aussi à partir d'une approche non exclusive que nous pourrons aussi ouvrir en grand les portes de l'organisation à tous les salariés.

**Le congrès décide :**

**De créer les conditions pour poursuivre le combat au quotidien et conquérir l'égalité femme/homme et lutter contre toute forme de discrimination partout.**

**Le congrès décide :**

**D'organiser une commission fédérale pour l'égalité à l'intérieur de laquelle nous retrouvons l'ensemble des sujets de discrimination et travailler à la fois du matériel spécifique (sur le handicap, sur le racisme, ...) et poursuivre une réflexion plus large et inclusive sur l'égalité.**

**Le congrès décide :**

**De continuer à s'organiser pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles par tous les moyens possibles et de mettre en place des actions préventives et d'information régulière.**

34

## 2- Mettre l'humain et la planète au cœur de notre modèle de société : le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent !

Le capital exploite l'espace et toutes les ressources de la planète : le sol, le sous-sol, l'ensemble de la biodiversité dont l'être humain.

Il est donc urgent d'opérer des ruptures avec les politiques capitalistes et néo libérales actuelles et construire un autre modèle de société par des transformations économiques, sociales et environnementales radicales, tout en exigeant des mesures immédiates pour combattre les conséquences de la crise sociale, sanitaire et environnementale.

Il s'agit de transformer nos modes de production, de consommation, de transport et de déplacement. Les grandes entreprises de notre secteur ont leurs responsabilités sociales et environnementales, aidées par les pouvoirs politiques depuis des décennies. Elles font peser exclusivement ce poids sur les travailleurs et les usagers notamment, les plus fragiles.

Elles veulent « adapter » l'emploi et nos vies à un système capitaliste bien rôdé et responsable de la crise sociale et écologique.

Ceux qui détruisent les travailleurs, sont les mêmes qui détruisent la Terre, polluent l'eau et l'air que nous respirons.



Tous les rapports, les alertes du Groupement Inter gouvernemental sur l'Evolution Climat (GIEC) et des associations pointent du doigt le capitalisme et la révolution industrielle comme responsable de la crise climatique que nous vivons.

Plus récemment, la révolution numérique et l'utilisation qui en est faite accélèrent dangereusement le processus de crise environnementale et de dérèglement climatique.

Le développement des Intelligences Artificielles se faisant à une vitesse vertigineuse, il est indispensable que les salariés, les citoyennes et citoyens gagnent un pouvoir d'intervention fort sur ces questions.

Sans ce droit, nous laissons au système capitaliste des possibilités quasi illimitées pour s'accaparer brutalement des ressources naturelles : les minéraux et métaux rares, l'eau, les espaces fertiles, etc... C'est aussi leur laisser le pouvoir de nuisance idéologique.

#### **Le congrès décide :**

**De réfléchir et de créer des outils d'intervention des travailleurs sur les questions de préservation de la vie en bonne santé et de l'environnement.**

#### **Le congrès décide :**

**De mettre en place une campagne de sensibilisation sur l'utilisation adéquate et éthique de l'IA.**

35

La transition sociale et écologique doit être l'opportunité de bâtir ensemble une société juste, émancipatrice et protectrice !

Parce que l'environnement répond à un enjeu fort de société chez les salariés et les citoyens, la fédération s'est dotée d'une fiche dédiée dans les repères revendicatifs (fiche n°7 : développement humain durable).

A tous les niveaux de la fédération, il nous faut l'inclure dans les cahiers revendicatifs et les projets alternatifs, à l'instar de la proposition pour le retour du train postal.

La CGT est porteuse d'un autre projet de société respectueux de l'humain, de l'environnement et de la paix !

Ce projet ne peut se concrétiser que si nous apprenons à faire systématiquement le lien entre enjeux environnementaux, notion de service public et de droit à la communication ainsi que nos propositions de Nouveau Statut du Travail Salarié et Sécurité Sociale Professionnelle.

C'est par l'articulation entre revendications environnementales, luttes contre l'idéologie capitaliste par le biais des notions de services public, mesures de statut et de protection sociale de haut niveau, que nous pouvons convaincre le plus grand nombre de salariés pour œuvrer collectivement pour la paix et une société plus juste, solidaire et respectueuse des environnements et des peuples, et être plus efficace.



### 3- Des droits et garanties de haut niveau : le NSTS et la SSP pour reconstruire des solidarités à partir du travail

Pour une véritable transformation de la société, nous devons repenser le travail comme l'ensemble des activités socialement utiles que l'on soit en emploi salarial ou pas (étudiants, privés d'emplois, retraités).

C'est une notion difficile à appréhender du fait de la stratégie déployée par le patronat avec la parcellisation et l'atomisation du travail, les stratégies de division ...

Pour illustrer cette notion et à titre d'exemple, les retraités qui sont impliqués dans les associations, dans la vie syndicale et politique : leurs engagements représentent des milliards d'heures de travail, 23 millions d'heures de garde hebdomadaires de petits enfants soit l'équivalent de 650 000 emplois à temps plein, 42% des retraités œuvrent dans au moins une association, plus de la moitié des maires des communes ont plus de 60 ans. (Rapport d'intro de la Conférence nationale UFR de mai-juin 2023).

Avoir une vision large de ce qu'est le travail est déjà un élément important car il permet de casser la chaîne de l'individualisme pour redonner un sens commun aux collectifs de travail, tendre vers plus de solidarité et de bien être pour les salariés

Ce changement de perspective nous permet de reconsidérer les collectifs de travail exactement pour ce qu'ils sont : des salariés dont les activités sont dépendantes les unes des autres quels que soient leurs statuts ou leurs exploitants.

36

La lutte contre toute forme de corporatisme d'entreprise entre dans ce changement de perspective et vise à défaire cette perception du seul contre tous et de la méritocratie qui provoque la division du salariat.

C'est la raison pour laquelle il est indispensable pour l'organisation de rayonner sur l'ensemble du champ (**Chapitre B.2**).

Cette question est donc posée en grand dans la réalité de notre secteur.

Dans les métiers liés aux activités de la relation client physique ou à distance, dans la livraison, dans le colis, au réseau télécom, de la société de service et d'ingénierie informatique, dans les Ressources Humaines, les services bancaires, ...

Le patronat « tire » les droits et garanties vers le bas dans la volonté de diviser le salariat et de le mettre en concurrence.

Notre rôle est de créer les conditions de rassembler les salariés à partir du travail qu'ils exercent et de construire des ponts entre les métiers/filières/entreprises.

Ceci afin de bâtir avec eux des droits et garanties de haut niveau pour tous et qu'ils luttent ensemble pour obtenir de nouveaux droits sur l'emploi, les salaires, le déroulement de carrières, la démocratie sociale, les droits d'expression ...

Réfléchir avec l'ensemble des salariés, à partir de leur travail réel, de leurs droits et garanties collectives, de leurs aspirations, aux convergences entre métiers, doit participer à la fois à l'élévation et l'harmonisation des droits et garanties collectives, aider à combattre la précarité et rapprocher les travailleurs des propositions du NSTS et de la SSP.



**Le congrès décide :**

**De créer les conditions pour l'appropriation du NSTS et la SSP par les syndiqués FAPT, entre autres par la relance de journées d'étude.**

**Le congrès décide :**

**De mener une campagne dans l'ensemble du champ fédéral pour une seule complémentaire santé mutualiste assurant concrètement le droit à la santé pour tous, financée par une cotisation sociale, dite « patronale » (ancienne participation employeur). Ceci étant le 1<sup>er</sup> pas vers une sécurité sociale intégrale.**

La transformation numérique change profondément la relation entre l'être humain et la nature qu'il transforme à travers son travail.

La révolution numérique de la société et l'avènement de l'IA transforme à bas bruit la nature du travail.

Les organisations du travail dopées à l'IA placent le travailleur en situation de soumission aux injonctions de recherche sans fin de gains de productivité, qui plus est sans aucune redistribution de ces richesses ainsi créées.

Il est essentiel de rappeler que l'IA doit être au service des travailleurs et non l'inverse.

37

Il nous faut opposer l'exigence de la réduction du temps de travail à toute tentative de faire de l'IA un outil pour supprimer des postes de travail.

Les droits et garanties des travailleurs sont attachés à leur condition de salarié.

La prise en main des technologies numériques par les exploiters est une remise en cause des conquêtes sociales obtenues autour du salariat.

La création de droits transférables attachés au travail et aux activités permet aux salariés de se dégager du lien de subordination et ainsi œuvrer à l'abolition du capitalisme en mettant en sécurité socialement tous les travailleurs.

De plus en plus de fonctions sont désormais déléguées à des machines calculatrices d'algorithmes, sans discernement, qui mettent à mal le salariat, notamment le statut cadre.

C'est dans le cadre de ces évolutions du travail que notre proposition du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle met encore plus en lumière toute sa pertinence.

Dans le cadre d'un véritable Service Public de la Communication, les salariés auront besoin de droits et garanties de hauts niveaux, résistant aux divers bouleversements technologiques liés aux transformations du numérique. Toute introduction de technologie numérique ou d'IA doit être conditionnée à de droits nouveaux pour les salariés : droit de regard, droit de véto, réduction du temps de travail, amélioration des conditions de travail et création d'emplois.

**Le congrès décide :**

**De poursuivre l'organisation des journées d'étude sur l'IA entre syndiqué, mais aussi avec des intervenants externes experts sur le sujet.**

## 4- Droit à la communication et Service Public de la Communication

*Arrêter les querelles autour  
des champs fédéraux.*

La Communication au même titre que, la Santé, l'Alimentation, l'Education, le Transport, l'Energie, le Logement, ... est un droit fondamental.

La communication ne devrait pas rentrer dans une logique de marchandisation car elle est la base de toutes sociétés et de leurs fonctionnements démocratiques.

Sans communication, sans partage d'information, sans accès à la culture, il n'y a pas de démocratie.

Les réseaux de communication sont d'ailleurs les premiers qui sont coupés ou détournés en temps de guerre, de conflits intérieurs ou de mouvements sociaux.

Le Capital investi des milliards chaque année dans ces réseaux et se les approprie pour garder la main.

Il pratique l'entre soi pour la vente ou la cession de la gestion des réseaux souvent à des prix modiques, à l'exemple de Huawei ou Ericsson pour le groupe Orange.

Il nous faut penser la structuration de la CGT à partir de nos ambitions : la réponse aux besoins fondamentaux.

Avec la Confédération, la CGT FAPT doit poursuivre le travail engagé avec les autres fédérations CGT qui participent au droit à la communication.

38

Il est indispensable pour construire un rapport de force qui enrayer la stratégie du Capital de faire de la communication un outil de contrôle des masses. Nous devons revenir à la notion fondamentale écrite dans l'article 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen :

*« La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ».*

Il nous appartient de créer les conditions de l'expression des besoins et aspirations des travailleurs et usagers pour construire et porter des perspectives de changement de société qui répondent à l'intérêt général, contre-pied de toutes logiques de domination et d'exploitation.

Parce que nous aspirons toutes et tous à vivre en paix et dignement, dans un environnement sain et préservé, notre action doit conjuguer :

- ✓ Construction, organisation et action sur les lieux de travail (**Chapitre A**)
- ✓ Débat et dynamique d'appropriation publique avec l'ensemble de la population comme par exemple, la campagne engagée sur le service public postal à l'aide des propositions contenues dans le journal « le lien social ».

Notre proposition d'un véritable Service Public de la Communication abordé sous l'angle du droit pour chaque citoyen à pouvoir accéder à tous les moyens de communications (égalité de traitement, accessibilité, continuité, partout et pour toutes et tous), doit répondre aux enjeux liés à l'urgence climatique et environnementale.

La CGT FAPT affirme qu'il n'y a pas d'actions concrètes sur cette situation, sans une sortie des dogmes marchands néo libéraux dans une société capitaliste guidée par le seul profit. Les moyens de communications sont déterminants pour l'accès aux services publics et la garantie de droits



individuels. Le tout numérique a montré ses limites : l'accueil physique, téléphonique et le support papier doivent pouvoir être utilisés en parallèle des démarches en ligne, comme préconisé par le défenseur des droits.

Il n'est pas acceptable :

- ✓ Qu'une personne sur cinq en France n'ait pas accès à Internet ou rencontre des difficultés pour l'utiliser
- ✓ Que 39 % des plus de 70 ans aient des difficultés à utiliser Internet
- ✓ Que 25 % des jeunes déclarent renoncer à certaines démarches administratives faute d'accès facile aux services numériques.

L'être humain ne doit pas être remplacé par le numérique dans notre société.

Ce n'est pas à l'usager à s'adapter à la dématérialisation des services publics. Seul le contact humain est vecteur et garant du lien social, le numérique doit être un complément.

Les fermetures des bureaux de poste, des boutiques télécom ou autres « points de contacts » de services publics ne sauraient être justifiées sous le seul prétexte d'une société du 100% numérique.

Il nous faut replacer l'être humain au cœur des enjeux de notre société. Le progrès technologique doit servir le progrès social, et non le Capital.

La révolution numérique en place depuis de nombreuses années et les impacts du déploiement de l'Intelligence Artificielle nécessitent d'urgence la construction d'un pôle public de gestion des données et un cadre balisant les effets sur les conditions de travail, l'emploi, la maîtrise par les travailleurs de l'ensemble de ces outils.

39

La multiplication des équipements numériques dans les pays les plus riches est caractéristique de la gestion capitaliste du numérique.

Elle est facteur d'inégalité, d'asservissement et de déplacement des populations humaines. Elle détruit les écosystèmes et capte les ressources naturelles.

Le Service Public de la Communication doit permettre un accès équivalent pour chaque citoyen à l'ensemble des activités du numérique tout en limitant la prolifération des terminaux et autres matériels.

Pour le financer, l'enjeu de la création d'un pôle public financier, véritablement démocratique pour aider au développement des services publics, des collectivités locales et de l'industrie prend toute sa place dans notre fédération.

La Banque Postale doit y avoir un rôle majeur.

Nous devons créer les conditions d'un débat structurel à partir de l'ensemble de nos propositions pour conquérir la maîtrise publique des réseaux d'acheminement, de distribution et de diffusion de l'ensemble des activités de la communication et de l'information.

