

Des droits nouveaux d'intervention pour les salariés

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

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

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

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

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

LA CGT FAPT PROPOSE

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

CES DROITS S'ARTICULENT AUTOUR DE 3 AXES :

Droits individuels attachés aux salariés :

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

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

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

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

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

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

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

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

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

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

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

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

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

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