



Document d'orientation adopté au 37^e congrès Fédéral

du 14 au 18 novembre 2022 à Taglio-Isolaccio

« Des syndiqués acteurs du quotidien, organisés pour bâtir l'avenir »

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

La notion de syndiqué s'entend homme et femme.

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 entre « » ne sont pas amendables.

Afin d'alléger son écriture, le document renvoie à des textes de référence que vous retrouvez dans l'annexe intitulée « Pour aller plus loin ». Les différents supports sont accessibles via une plateforme numérique.

Glossaire

AG : Assemblée Générale

BF : Bureau Fédéral

BR : Bureau Régional

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CFD : Confédération

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

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

CNR : Conseil National de la Résistance

DSCO : Délégué Syndical Coordinateur

DSC : Délégué Syndical Central

FAPT : Fédération des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications

FD : Fédération

GIEC : Groupement Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat

NSTS : Nouveau Statut du Travail Salarié

PCNF : Point de Contact National Français

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

QVS : Qualité de Vie Syndicale

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)

SS : Section Syndicale

UD : Union Départementale

UFC : Union Fédérale des Cadres

UFR : Union Fédérale des Retraités

UL : Union Locale

UGICT : Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

UNI Global Union : est une fédération syndicale mondiale qui représente 20 millions de travailleurs qualifiés et de services dans 150 pays du monde.

UR : Union Régionale

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

Préambule – La CGT FAPT dans les réalités d’aujourd’hui (cf 1 : Militant 32^e congrès)

Ce document d’orientation s’inscrit dans le prolongement des orientations définies lors des précédents congrès, notamment celles du 36^e Congrès Fédéral et du 52^e Congrès Confédéral.

La consultation des syndiqués qui a été initiée par la fédération a permis de dégager les grands axes, de contribuer à la construction et l’écriture du projet de ce document. Nous nous sommes également appuyés sur les nombreux congrès et Assemblées Générales (AG) dans les syndicats départementaux. 17 congrès et 6 AG, soit 23 réunions de syndiqués, ont eu lieu de juin à décembre 2021 et 43 congrès et 2 AG, soit 45 réunions de syndiqués, se sont tenues en 2022. Depuis juin 2021, 68 congrès ou AG de syndicats départementaux ont permis de contribuer à faire vivre la démocratie dans notre organisation.

Ces rencontres de syndiqués confirment la nécessité de poursuivre la mise en œuvre du triptyque dans le but de renforcer la fédération. A savoir : devenir véritablement la CGT FAPT de toutes et tous, partir du travail dans notre rapport aux salariés, mettre l’engagement de tous les syndiqués sans exclusive au cœur de notre stratégie syndicale.

Ce document ne s’attarde ni sur le constat de la situation sociale ou le vécu dans nos différentes entreprises, ni sur nos propositions revendicatives, ni sur le bilan d’activité de ces 4 dernières années (cf 2 : Militant Conseil National de Ronce les Bains). Tous ces éléments ont été largement détaillés et débattus lors des Conseils Nationaux (CN) ou encore dans les fiches sur les Repères Revendicatifs Fédéraux (RRF) adoptés en juin 2021.

Nous avons voulu un document qui porte sur nos objectifs et la manière dont on entend travailler à tous les niveaux pour gagner plus d’efficacité. Nous avons besoin de donner des réponses à des problématiques. L’enjeu porte sur ce que la fédération dans son ensemble a comme priorité, sur la prochaine période de 3 ans. Ce document a été écrit pour être un document pratique, un outil pour toutes et tous les syndiqués de la CGT FAPT et leurs structures, avec pour objectif de mettre en œuvre, ensemble, cette feuille de route.

La CGT porte un syndicalisme de lutte de classe et de masse qui ne peut se construire avec une poignée de militants, mais bien avec le salariat de façon très large et ce sera bien un outil majeur qui nous permettra d’atteindre l’émancipation et l’épanouissement des travailleurs.

Notre ambition est de construire un rapport de force favorable aux travailleurs.

D’une part cela implique que nous partions de la réalité : malgré une bonne image auprès du monde du travail, la CGT estime rayonner seulement sur 25% du salariat et si nous prenons une CGT en contact réel avec les salariés les chiffres sont encore en deçà. D’autre part, soyons convaincus collectivement qu’il nous faut absolument organiser et faire grandir une CGT au plus près des salariés, là où elle est implantée mais aussi aux endroits où elle ne l’est pas encore.

Au 30 avril 2022, dans notre champ, nous sommes implantés dans 234 entreprises. Nous le sommes majoritairement à La Poste et Orange. Si nous regardons de plus près, dans les activités télécom, nous sommes implantés dans 162 entreprises dans lesquelles nous recensons 5473 syndiqués (4748 employés et 725 cadres). Du côté des activités postales,

nous sommes implantés dans 72 entreprises dans lesquelles nous dénombrons 20486 syndiqués (18529 employés et 1957 cadres). Cependant dans une multitude d'entreprises du secteur nous avons peu de syndiqués, voire pas du tout (cf 3 : géographie syndicale). Nous estimons que notre champ représente 700 000 salariés actifs, sans compter le nombre de retraités qu'il est difficile d'évaluer. Nombre d'entreprises du champ fédéral sont des multinationales qui organisent le dumping social et mettent en concurrence les salariés, en France, en Europe et dans le monde.

Nous utilisons facilement le terme d'inédit pour caractériser une situation. Mais depuis le 36^e congrès fédéral, nous pouvons réellement dire que nous vivons une période inédite traversée par la crise sanitaire du Covid 19 qui a frappé partout dans le monde des populations entières avec des conséquences incalculables. Un contexte de tensions et de guerre dans de nombreuses régions du monde dont les conséquences sont désastreuses, provoquant des centaines de milliers de morts et de victimes, des catastrophes sociales, sanitaires, environnementales, d'énormes déplacements de population.

Le 1^{er} confinement a fait prendre conscience de l'urgence à modifier nos modes de consommation et de production au service indispensable du bien-être de toutes et tous, de la nécessaire préservation de la biodiversité et des dangers d'un capitalisme mortifère. Le cocktail, capitalisme, Covid 19, transformation numérique de l'industrie, des services et de la communication en général, a grandement fait avancer les nouvelles formes d'exploitation : la réorganisation des chaînes de valeurs et des filières, le mouvement général de précarisation des emplois, la perte de sens général du travail....

Le travail est la question centrale et irrigue donc tous les enjeux : sociaux, économiques, environnementaux, politiques, européens, internationaux,...

Toutes les luttes sur les lieux de travail pour les conditions de travail, l'emploi, les salaires..., notamment dans notre secteur, prouvent que les travailleurs exigent plus de justice sociale, plus d'égalité par une autre répartition des richesses face au coût du capital. Ces mobilisations trouvent un prolongement dans les luttes interprofessionnelles, à l'exemple de la réforme des retraites, de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes,... mais aussi dans de multiples mobilisations contre les violences sexistes et sexuelles ou comme les marches pour le climat, le mouvement des « gilets jaunes », les marches pour la paix, les marches des fiertés, les luttes unitaires contre les idées d'extrême droite ...

Les mutations du monde du travail se sont accélérées. Avec celles-ci, de « nouveaux » enjeux émergent ou prennent plus d'ampleur, tels le numérique, la digitalisation, la dématérialisation, les nouvelles formes de travail (télétravail, travail déporté, unité autonome, auto-entrepreneur,...) avec les questions environnementales comme enjeux transverses.

Des questions qui interrogent et percutent notre syndicalisme et auxquelles nos orientations doivent répondre. Il y a un bouleversement dans le travail, dans le rapport au travail des travailleurs, dans les comportements individuels et collectifs.

De nouveaux contenus revendicatifs renforcent nos propositions revendicatives, particulièrement le service public de la communication au service du droit à la communication. Ce droit est devenu encore plus fondamental avec l'accélération ces dernières années de la transformation numérique de la société, de sa marchandisation en passant d'une logique publique à une logique privée.

La transformation numérique pénètre aussi bien l'économie, l'environnement, que le travail et la vie personnelle. Nous avons intégré dans nos repères revendicatifs la notion de service public des données. (cf 4 : Repères Revendicatifs Fédéraux- Fiche 8)

Nos orientations et notre 37^e congrès réaffirment plus que jamais le besoin de conquérir le droit fondamental à la communication (*cf 5 : article 11 – Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*). C'est une exigence d'actualité au cœur de la démocratie. Nous avons vécu deux graves accidents dans cette mandature qui illustrent parfaitement notre exigence de service public de la communication, d'appropriation publique et de maîtrise publique des réseaux avec les risques de piratage aux niveaux européen et mondial. Seul le service public peut assurer et garantir l'intégrité de son usage. (*cf 6 et 7 : communiqués fédéraux sur les plis électoraux et la panne des numéros d'urgence*). Le droit à la communication nécessite une fédération qui se renforce dans toutes les entreprises liées aux activités postales et de télécommunications avec le but de répondre aux besoins immédiats des salariés. Dans le même temps, cela nécessite d'organiser la recherche de convergences entre les salariés dans des entreprises différentes avec des droits et garanties différents, qui font le même métier, participent à la même chaîne de valeur avec comme finalité du travail le droit à la communication. La construction du Nouveau Statut du Travail Salarié prend tout son sens dans notre champ fédéral. (*cf 8 : RRF – Fiche 1*).

Ce défi dépasse chaque jour un peu plus notre périmètre actuel et nous conduit à rechercher les coopérations au niveau territorial avec d'autres fédérations et à travailler avec les Unions Départementales et Unions Locales, ainsi qu'au niveau international. Pour la fédération, cela pose la question à terme de la redéfinition des champs professionnels, tels que décidé dans les précédents congrès confédéraux. Faire vivre en grand le fédéralisme est un principe essentiel de fonctionnement de la CGT qui permet l'autonomie des syndicats départementaux et lutte contre la centralisation de l'activité. Conçu pour favoriser la démocratie, il permet aux syndiqués dans leur diversité, de s'exprimer et d'être respectés dans le fonctionnement syndical. Le fédéralisme est un atout pour être la CGT de toutes et tous.

Aucun changement de société ne pourra se construire autrement que par la transformation du travail, la conquête de libertés et de la démocratie dans la sphère des rapports sociaux du travail. Il est indispensable que les travailleurs se posent les questions de comment et pourquoi ils produisent, pour quelle finalité, avec quels impacts sur la société et sur la planète.

Inévitablement, nos orientations reposent la question du fonctionnement de nos structures. Elles se donnent comme priorité de repenser la façon dont nous sommes organisés à partir du lieu de travail, et à tous les niveaux de la fédération pour qu'elles soient véritablement au service de nos objectifs : être une CGT FAPT visible, utile et efficace. Cela ne sera réellement possible qu'en renforçant notre fédération par une syndicalisation de masse. Une CGT FAPT animée par ses syndiqués, acteurs de l'outil CGT du quotidien, organisée au plus près des lieux de travail pour bâtir l'avenir avec les travailleurs.

Les axes de nos orientations nous renvoient aux fondamentaux historiques de la CGT dans le contexte actuel porteur d'exigences, de recherche de rassemblement autour de la réaffirmation de nos valeurs d'égalité, de démocratie, de fraternité, de solidarité, internationaliste, fondamentalement antifasciste et de paix entre les peuples.

La démocratie dans la CGT FAPT est au cœur de notre démarche syndicale. Il est indispensable que les syndiqués participent, s'impliquent, soient véritablement acteurs et décideurs pour déployer la démarche syndicale à partir du vécu et des besoins des travailleurs, gage de démocratie ouvrière.

A - Egalité, démocratie, urgence sociale et environnementale : des exigences « nouvelles » liées au travail, au cœur des enjeux pour un véritable service public de la communication

1- Etat des lieux par le prisme du travail

Notre monde traverse une crise multidimensionnelle : sociale, économique, environnementale, politique et démocratique. Elle est caractérisée par le développement des inégalités partout sur la planète. Le capitalisme qui se concentre sur la maximisation des profits conduit à un accroissement des inégalités. Le système capitaliste favorise le profit au service de quelques uns, organise les inégalités sociales, le chômage de masse, la division entre les salariés, menace la cohésion nationale, le vivre ensemble et la démocratie. Il a un impact direct sur les changements climatiques. Le capitalisme génère ses propres « crises » et s'en nourrit pour exister. La situation pour l'humanité est difficile parce que la minorité dirigeante et possédante décide seule et pour elle et s'accapare les richesses.

La pandémie de Covid-19, les restrictions sanitaires et les périodes de confinement ont mis en lumière plusieurs mutations du travail qui étaient déjà à l'œuvre dans la société et les entreprises depuis une décennie : le développement du télétravail, le floutage des frontières entre vie privée et professionnelle, la précarité croissante de nombreux emplois, la multitude de travailleurs dits « invisibles », le développement de l'ubérisation, l'aggravation de la situation de travailleurs pauvres et précaires, singulièrement les travailleuses, l'importance et la fragilité des chaînes logistiques et des réseaux de télécommunications.

Le conflit autour de la répartition de la valeur ajoutée, c'est-à-dire la richesse produite par le travail, est un élément fondamental de la lutte des classes ; il se joue sur le lieu de travail. Depuis 40 ans, nous assistons à une baisse constante de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Des rapports d'expert démontrent que les entreprises du secteur des Activités Postales et de Télécommunications ne font pas exception à la règle. Les questions de salaires, du « reste à vivre », des conditions de travail, de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle, reviennent comme une priorité et répondent aux revendications largement portées par les salariés.

Les outils et les argumentaires mis à disposition dans le cadre de la campagne revendicative fédérale et confédérale sur les salaires sont destinés à porter ces questions au sein de chaque entreprise et mener la bataille des idées pour une autre répartition des richesses avec tous les salariés.

a) Agir pour l'égalité contre toutes formes de dominations, d'exploitation et de discriminations

L'individu se renforce dans le collectif qui lui-même s'enrichit à son contact. Nous devons conquérir la citoyenneté dans et hors de l'entreprise. La conquête de cette pleine citoyenneté est un combat indissociable de la lutte de classe émancipatrice. Nous avons l'importante responsabilité de libérer la parole, d'organiser le débat et la réflexion collective ; c'est un préalable indispensable pour l'avenir. Comme l'indique la fiche introductive de nos repères revendicatifs confédéraux, **« reprendre la main collectivement sur le travail, sur sa qualité, c'est agir à la fois pour libérer les êtres humains de l'exploitation capitaliste et pour construire un développement humain durable, condition d'une véritable transformation sociale »**. (cf 9 : Repères Revendicatifs Confédéraux).

Partir de la réalité pour atteindre une pleine capacité d'action des syndiqués et, avec eux, des salariés, c'est constater notamment que la construction du nécessaire rapport de force se trouve de plus en plus entravée par les empiètements répétés contre le droit de grève. Défendre et reconquérir le droit de grève en tant que liberté fondamentale et ce, par tous les moyens, devient une exigence revendicative vitale.

Dans ce cadre, combattre internationalement toute forme de domination et agir pour l'égalité devient un axe revendicatif essentiel. Concevoir une société qui prenne en compte l'ensemble des êtres humains et qui vise à être soucieux de l'impact sur l'environnement ne peut se faire sans un perpétuel souci d'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... Il s'agit de lutter pour l'égalité, dont celle entre les sexes et les différents statuts, sans exclusive (cf RRF 3).

Lutter pour l'égalité de droits entre actifs et retraités, financés par les richesses produites dans l'entreprise permet de renforcer la convergence d'intérêts entre ceux qui sont en activité et ceux qui sont partis en retraite.

Les campagnes revendicatives ont en commun l'égalité. A ce titre, nous devons les aborder comme liées toutes les unes aux autres autour du combat pour l'égalité.

Les idées d'extrême droite et fascistes progressent et se banalisent. Il nous appartient donc de contribuer à la bataille des idées et à notre rôle d'éducation populaire, notamment par la formation syndicale, visant à convaincre de la dangerosité de telles idées.

La bataille contre l'extrême droite doit être réaffirmée comme une priorité. L'antidote est d'une part notre démarche syndicale, revendicative et de proximité des salariés et d'autres part nos perspectives revendicatives pour le progrès social et environnemental pour tous. Les idées d'extrême droite sont incompatibles avec le syndicalisme parce qu'elles visent à diviser les salariés alors que le syndicalisme, lui, a vocation à les rassembler. Une des raisons principale de la montée des idées d'extrême droite réside dans les politiques libérales dictées par le capital avec comme conséquences des politiques antisociales, la désindustrialisation, le recul et la casse des services publics, notamment par le biais des « France Services », qui entraînent très souvent le repli sur soi et l'abandon de territoires.

Notre proposition d'un véritable Service Public de la Communication s'inscrit pleinement autour de ces questions d'égalité : égalité de traitement, accessibilité, continuité, partout et pour toutes et tous, pour répondre à l'ensemble des besoins de la population sur l'ensemble du territoire. L'outil CGT doit tout mettre en œuvre pour permettre l'expression des besoins la plus large possible, par les travailleurs évidemment, mais aussi par l'ensemble des usagers. Nous pourrons ainsi y confronter les propositions que nous portons et également contribuer à la construction des services publics qui peuvent y répondre.

L'enjeu de la création d'un pôle public financier, véritablement démocratique, dont la Banque Postale, pour aider aux développements des services publics, des collectivités locales et de l'industrie prend toute sa place dans notre fédération (cf 10 : RRF - fiche 8, 9 et 10) et (cf 11 : RRC - fiche 25c et 35a).

Nous aspirons toutes et tous à vivre en paix et dignement. Nous avons toutes et tous légitimité à exprimer nos besoins en termes de droit à la Santé, à l'Education, au Transport, à l'énergie, au logement, à la Communication ... c'est à partir d'une oreille attentive aux besoins et aspirations des travailleurs et usagers que nous pourrons 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.

Le Capitalisme organise la division comme moyen de domination. Cela participe de modéliser les rapports de domination, souvent accompagnés de violence (y compris

physique), entre les êtres humains en fonction de leur sexe, leur identité de genre, leurs orientations sexuelles, leurs handicaps, leurs origines ... agir pour l'égalité au travail comme dans la vie, c'est œuvrer pour enrayer l'ensemble des violences subies par les êtres humains, y compris entre eux (violences conjugales, violences à l'égard des étrangers, homophobie, ...). Promouvoir un véritable environnement inclusif tend au respect des différences et fait disparaître toutes les formes de violences.

b) Pas de fatalité pour la précarité ! Gagnons des droits et garanties de haut niveau pour les travailleurs du droit à la communication, sans exclusive.

Robert Castel (1933-2013: sociologue et philosophe français, spécialiste de sociologie du travail et des questions relatives à l'exclusion sociale) nous rappelle que « L'insécurité sociale n'entretient pas seulement la pauvreté, elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les structures psychiques des individus. Etre dans l'insécurité permanente, c'est ne pouvoir ni maîtriser le présent, ni anticiper positivement l'avenir. »

Notre champ fédéral s'est transformé de façon considérable ces dernières années, notamment autour des évolutions contractuelles des salariés, de la nature des emplois, des mutations technologiques et de la conception des missions de service public. Les salariés du secteur des activités postales et de télécommunications sont soumis à une amplification des mutations stratégiques imposées par le capital et les directions d'entreprise de notre champ professionnel. Les critères de gestion définis par les directions d'entreprises placent la rentabilité de court terme au centre des décisions. De ce fait, les travailleurs sont écartés des processus de décision et de stratégie et se retrouvent ainsi relégués au rang de simple variable d'ajustement et de ressource, dans une organisation de travail déshumanisée, et mis en concurrence les uns envers les autres en fonction de leur employeur, leur statut, leur grade, leur fonction, leur âge, leur genre ou leur nationalité.

La précarité se développe sur le long terme avec une détérioration globale des conditions d'emploi et de travail. Cette précarisation de l'emploi met à mal nos régimes de retraite et le financement de la protection sociale. Elle frappe toutes les catégories d'âges, mais encore plus fortement les jeunes. Pour les précaires, actifs ou retraités, c'est la « vie au jour le jour », d'une semaine sur l'autre, en ayant peur des lendemains, sans pouvoir faire de projets. C'est l'impossibilité de bien vivre son présent et de construire son avenir.

C'est pour faire face à cette insécurité permanente qu'au sortir de la seconde guerre mondiale, alors que le pays est détruit, le Conseil National de la Résistance établit un projet de société appelé les « jours heureux » avec comme ambition de mettre en sécurité sociale et professionnelle les travailleurs et les citoyens avec accès à des droits pour tous.

C'est à partir des fondements de la sécurité sociale que nous devons reprendre la longue marche de l'histoire de notre civilisation. Les travailleurs et « le travail ne doivent pas être considérés comme une marchandise » (*cf 12 : déclaration de Philadelphie à la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail*).

Ce qui est en jeu aujourd'hui, afin de repenser la dignité et l'activité humaine, c'est de valoriser la place du travail dans une visée de changement de société par un développement humain durable. En 2018, la CGT avait présenté un plan intitulé : « Propositions CGT pour éradiquer la pauvreté ». De nombreuses propositions de celui-ci sont reprises dans le plan de rupture proposé par la CGT (*cf 13 : plan de rupture contre plan de relance*). La fédération a impulsé une campagne contre la précarité et pour des droits et garanties de hauts niveaux à partir de webinaires et visioconférences notamment (*cf 14 dossier fédéral précarité*). Si nous voulons lutter contre le dumping social, gagner des

solidarités, y compris à l'international, de nouvelles garanties collectives et de nouveaux droits, il nous faut poursuivre cette campagne avec tous les salariés dans les différentes entreprises de notre champ y compris ceux relevant d'autres fédérations CGT.

Pour construire une perspective d'émancipation du travail, la CGT propose un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) (*cf15 : RRF - Fiche 1 et RRC – Fiche 6*). Il est fondé sur l'idée d'un socle de droits et garanties collectives interprofessionnelles (salaire, travail, formation professionnelle, qualification,...) attaché à la personne et transférable d'une entreprise, d'une branche à l'autre, tout au long de la vie.

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... 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 et d'organiser les salariés à partir du travail qu'ils exercent afin de construire avec eux des droits et garanties de hauts niveaux pour toutes et tous pour qu'ils luttent ensemble pour les obtenir.

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.

Cette réflexion doit intégrer de façon large l'ensemble des salariés, y compris les retraités, avec par exemple toutes les questions relatives au droit à un salaire et au déroulement de carrière (Salaire-indemnités-pensions).

Afin de sortir de la logique de dumping social, de conquérir des droits égaux pour l'intérêt collectif, nous devons rétablir la hiérarchie des normes et le principe de faveur, c'est-à-dire le principe du mieux disant selon lequel les conventions collectives ne devraient qu'améliorer les droits des salariés.

c) La transformation du travail et de la société par le numérique : reprendre la main au capital !

Il ne s'agit pas de rejeter le progrès technologique, et dans le cas présent le numérique, que le capital nous impose, tant dans nos vies professionnelles que privées, mais de s'emparer à bras-le-corps de la question. C'est pourquoi notre action syndicale doit contribuer à faire que le capital n'en fasse pas un outil de rentabilité financière, de contrôle de la population et des salariés et de diminution des dépenses publiques, mais que le progrès technique doive servir le progrès social et la réponse aux besoins de tous.

La transformation du travail par le numérique

Dans la sphère du travail et de la production, le numérique est aujourd'hui prétexte à des changements radicaux qui sont imposés aux travailleurs. Les conditions de travail en sont bouleversées et les conquies du salariat malmenés. Des formes « flexibles » de travail qui rappellent le travail à la tâche des siècles précédents sont réhabilitées. Les frontières entre vie personnelle et professionnelle en sortent brouillées tandis que les protections collectives s'effacent.

La transformation numérique change profondément la relation entre l'être humain et la nature qu'il transforme à travers son travail. De plus en plus de fonctions d'encadrement sont désormais remplies par des machines calculatrices d'algorithmes et mettent à mal le salariat, notamment le statut cadre. Cette révolution autorise donc des changements

considérables dans le processus productif, lesquels doivent être utilisés pour améliorer les conditions de travail et non la rentabilité des capitaux.

Le numérique devrait être à la main des travailleurs afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés. Les algorithmes sont toujours le résultat d'une programmation assurée par un être humain. Il n'y a pas de déterminisme technologique ou numérique. C'est toujours un choix politique et stratégique.

Ainsi, des algorithmes programmés pour supprimer des emplois pourraient l'être pour faire du service public de qualité et répondre ainsi aux besoins des usagers.

Le travailleur doit pouvoir s'approprier la transformation numérique pour améliorer ses conditions de travail et de vie. Il doit avoir un droit de regard et le droit d'agir collectivement sur l'algorithme pour décider de ce que l'on produit et comment.

En plein essor, le télétravail est un exemple d'enjeu d'organisation du travail liée à cette transformation numérique. L'organisation en télétravail pose des questions revendicatives à débattre avec les salariés, que ce soit sur l'organisation du travail, de nouveaux droits d'intervention, le transport, le logement, le numérique, le lien de subordination, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle... Nous devons aussi nous assurer que le télétravail ne soit pas un facilitateur à l'externalisation de l'activité. A travers les organisations de travail, il nous faut préserver la communauté de travail. Dans cet exemple du télétravail, cela suppose de trouver un équilibre entre le travail déporté et la présence physique (*cf 16 : plaquette télétravail*).

La CGT FAPT porte 10 grands principes pour la protection et la confidentialité des données des travailleurs publiés par l'organisation syndicale mondiale UNI Global Union à laquelle la CGT est adhérente (*cf 17 : 10 grands principes*). Enfin, nous portons dans le cadre d'un service public de la communication la proposition de créer un service public de gestion, de protection et de sécurisation des données pour gérer, sauvegarder, contrôler les données numériques et leurs utilisations afin que les usagers, mais aussi les entreprises et les administrations en aient leur propre maîtrise (*cf 18 : RRF – Fiche 8*).

Avec le numérique, la complexité et l'intensification du travail ont augmenté de façon vertigineuse ces dernières décennies. La condition est de porter l'exigence de visibilité sur les gains de productivité réalisés par l'utilisation des outils numériques dans l'entreprise, sur l'utilisation des données... C'est un élément du combat pour une autre répartition des richesses.

Au cœur de cette transformation, le contrôle et la propriété des données sont des questions clés sur la répartition mondiale des actifs, de la richesse, des opportunités et du pouvoir. Elles sont dans les conditions actuelles en train de devenir un enjeu de domination, de pouvoir, d'exploitation et de remise en cause de la démocratie... avant d'être un enjeu d'utilité sociale pour l'être humain et les habitants de la planète.

La réduction du temps de travail fait partie intégrante de cet enjeu de l'organisation du travail, justifiée notamment, par les gains de productivité sans précédent obtenus grâce aux nouvelles technologies.

La transformation de la société par le numérique

Durant ces 4 années, la transformation numérique de l'administration et des services publics s'est poursuivie, entraînant une évolution profonde de la relation à l'utilisateur. La dématérialisation des démarches administratives à marche forcée provoque une inégalité d'accès aux droits et aux services publics. C'est ce qu'a démontré le dernier rapport (en 2022) de la défenseure des droits. La fracture numérique est loin de se résorber, elle s'amplifie. Ce sont les populations les plus vulnérables qui sont concernées (1 personne sur 5 n'a pas accès à internet). Les retraités et les zones rurales sont particulièrement impactés par un manque d'accès au numérique. Contrairement aux idées reçues, 25% des

jeunes renoncent aussi à leurs droits sociaux et n'ont pas accès aux services publics dans cette société du tout numérique.

La transformation numérique engendre des impacts non négligeables sur l'environnement tant sur la circulation des données avec l'usage des services internet que sur l'impact des déplacements des usagers dans les bureaux de poste ou une boutique télécom. Si internet était un pays il serait le 3^{ème} plus grand émetteur de gaz à effet de serre au monde.

L'être humain ne doit pas être remplacé par le numérique dans notre société. Ce n'est pas à l'usager de s'adapter à la dématérialisation des services publics. Le numérique doit être un complément, voire une amélioration de l'activité humaine car seul le contact humain dans les services publics est vecteur et garant du lien social. Ainsi, 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.

L'enjeu est de réfléchir, avec les travailleurs, les usagers et les élus, à une conception démocratique, d'émancipation, de développement du service public intégrant le numérique. Notre analyse doit s'appuyer sur nos fondamentaux, tels que la réponse aux besoins, la proximité, l'accessibilité, la qualité du service rendu, en intégrant le numérique. Elle doit porter aussi le niveau d'emploi et de formation. Le numérique doit être un élément d'intégration, et non d'exclusion supplémentaire.

L'intervention des salariés, et plus globalement des citoyens, est donc indispensable. Le « numérique », dans les services publics, entre autres, sera ce que nous en ferons.

d) Le défi de la jeunesse

Les propositions de la CGT doivent évoluer avec les différentes générations pour bâtir la CGT de demain.

Nous devons ouvrir en grand les portes de la fédération à la jeunesse. Cela passe avant toute chose, d'aller au contact des jeunes sur les lieux de travail pour échanger et présenter la CGT.

C'est aussi par le biais du numérique, des nouvelles applications et des réseaux sociaux que nous pourrons les toucher. Il nous faut prendre la jeunesse telle qu'elle est et non comme on voudrait qu'elle soit.

Les jeunes sont les premières « victimes » de la stratégie de nos entreprises (chômage, précarité, travailleurs étudiants,...). Nous devons continuer et amplifier la bataille de l'emploi dans nos entreprises en gagnant l'embauche des jeunes dans nos services.

Les jeunes, très souvent en prise avec des aspirations de progrès social et environnementales, conscients des enjeux auxquels ils font face, sont les futurs syndiqués de la CGT. Il nous faut leur faire confiance et les écouter, organiser, les former, construire et partager des projets CGT avec eux pour les impliquer.

A l'origine de la réflexion qui a amené la fédération à concevoir la fiche revendicative fédérale sur l'environnement, ils veulent une CGT d'avenir, dynamique, moderne, proche et efficace et sont prêts à la faire ! Faisons-la avec eux ! *(cf 19 CR initiative jeune fédérale de 2019)*

e) 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, la biodiversité dont l'être humain.

Il est donc urgent d'opérer des ruptures avec les politiques 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. Les grandes entreprises de notre secteur ont leur responsabilité sociale et environnementale, 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 l'on respire.

Tous les rapports, les cris 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.

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. 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 !

La voix des salariés doit être écoutée, entendue, prise en compte, à partir des richesses qu'ils fabriquent » redonner du sens au travail, aux droits dans l'entreprise, aux qualifications est impératif, pour une digne vie sociale, économique et humaine.

Urgence sociale, urgence environnementale c'est le sens de la création du collectif « *Plus jamais ça* » auquel la CGT participe.

Dans les collectifs qui regroupent plusieurs organisations (syndicales, politiques, associatives), il faut veiller à ce que les décisions qui engagent la CGT soient d'abord validées dans les instances de direction de la CGT. Cette coopération s'inscrit dans la suite de la démarche CGT pour l'environnement portée depuis des années à travers la proposition de développement humain durable et les mobilisations sur le mot d'ordre « Fin du monde, fin du mois même combat ». (cf 20 : *plus jamais ça*)

Si des ruptures doivent se faire au niveau national, elles doivent également l'être au niveau européen et mondial. C'est pourquoi, la CGT œuvre avec d'autres organisations syndicales dans le monde pour « mondialiser » le progrès social en donnant un caractère contraignant aux normes internationales et donner plus de pouvoirs aux organismes internationaux (OIT et Organisation Mondiale de la Santé notamment) dont c'est la mission initiale.

Dans notre champ, la CGT FAPT est fortement impliquée à l'UNI Global Union. Par exemple, avec d'autres organisations syndicales, nous avons porté la proposition au niveau européen d'intégrer de nouvelles normes au niveau du colis et inclure les colis au service universel. Pour autant, la CGT FAPT se bat pour un véritable service public, libéré de la notion de concurrence libre et non faussée, contenu dans le service universel, et qui s'éloigne de notre vision du service public, comme moyen de réponse aux besoins des populations.

Nous devons continuer à travailler les coopérations avec les syndicats en Europe et dans le monde et poursuivre notre travail de convergences revendicatives, de luttes et de paix. C'est ce que nous avons réussi à construire avec le syndicat Suisse UNIA, dans le cadre du respect de l'accord monde UNI DPD Geopost. Au niveau d'Orange avec l'ensemble des syndicats du groupe, nous avons été en mesure de construire une plateforme revendicative commune pour les 100 ans de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), mais aussi dans le cadre de la pandémie. Nous avons également élaboré un accord égalité

professionnelle au niveau mondial. De même, dans le cadre de l'instance spécifique au Point de Contact National Français (PCNF), UNI et 4 organisations syndicales dont la CGT FAPT ont déposé plainte auprès de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) contre Téléperformance sur la gestion de la crise pendant la période Covid en France et dans le monde.

2 - Pour un travail utile et émancipateur afin de mieux vivre en commun.

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 vivre en commun. Durant le confinement, la société française a redécouvert que la satisfaction de ses besoins vitaux, de santé, d'approvisionnement, de traitement des déchets, de sécurité, de communication et de bien d'autres choses, dépendent de l'implication de millions de travailleuses et travailleurs de l'ombre, invisibles la plupart du temps, ignorés, maltraités, tant dans leurs salaires que dans leurs carrières, leurs conditions de travail et leur protection sociale.

Le confinement a également mis en évidence le besoin de service public. Cette perception a été très forte chez les salariés dans la branche des télécoms et dans les activités postales. C'est sur le lieu de travail que se créent les solidarités, naissent les revendications et se joue donc l'affrontement capital/travail.

Depuis des années, le travail est malade d'être conçu uniquement comme une machine à produire de la finance. Le patronat s'ingénie à casser les collectifs de travail afin de briser les solidarités. Il s'agit de diviser les salariés pour mieux leur imposer des reculs sociaux et exploiter leur force de travail à moindre coût. C'est pourquoi les lieux et les organisations de travail ont pris des formes multiples qui participent à la perte de repères et du sens du travail. Or, celui-ci est une richesse et non un coût. Il est prépondérant dans la vie de chacun et chacune. C'est la construction du soi, du lien social, du travailler et vivre ensemble. Chaque travailleur doit trouver sa place. Le travail doit être source d'émancipation individuelle et collective.

L'organisation du travail et par extension, l'organisation de la production et des services, sont des sujets majeurs. Les travailleurs doivent s'en emparer. Dans notre analyse et notre démarche syndicale, il est important de changer notre appréhension du travail et ne pas se focaliser sur la partie soumise par l'exploitation capitaliste. Le travail exploité essentiellement par l'emploi est transformé en marchandise par le capital.

Pour une véritable transformation de la société, le travail doit être considéré comme l'ensemble de toutes les activités socialement utiles. Les étudiants, les privés d'emplois, les retraités sont également concernés.

Ce changement de perspective doit nous pousser à considérer les collectifs de travail exactement pour ce qu'ils sont : des travailleurs dont les activités sont dépendantes les unes des autres quels que soient leurs statuts ou leurs exploitants. C'est pourtant, une notion difficile à appréhender du fait de la parcellisation et de l'atomisation du travail. Il nous faut 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 travailleurs.

Si le patronat définit l'entreprise comme étant tout ce qui appartient aux actionnaires y compris les subordonnés qui sont exploités, nous devons imaginer une définition de l'entreprise comme la communauté d'intérêt d'un collectif de travail quel que soit le lien de subordination des travailleurs. La communauté de travail doit se réapproprier son outil de travail.

Cela nous permet d'imaginer un nouveau statut du travail en émancipant celui-ci de tout lien de subordination, qui met en sécurité sociale tous les travailleurs.

Le NSTS nous permet aussi d'aller plus loin : un travail à la main des travailleurs pour répondre aux besoins de la société. Le travail est sécurisé et sécurisant pour toutes et tous et n'a plus besoin du capital pour exister. Le NSTS est plus qu'une proposition revendicative. C'est un changement de paradigme, de modèle de pensée qui implique d'amplifier une démarche syndicale proche des travailleurs pour les organiser et leur permettre de prendre en main leur travail, pour lui donner du sens mais surtout pour en définir sa finalité.

3 - Les enjeux des métiers pour interroger le sens, l'organisation, la finalité et l'utilité sociale du travail

Le sens du travail, l'impact social, 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 à 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 ?

Rien ne fonctionnerait si au quotidien les travailleurs ne prenaient pas d'initiatives pour faire du « bon boulot », souvent contraires aux décisions, objectifs, sans tenir compte du réel. C'est lorsqu'ils ne peuvent plus accomplir ces « petits riens » qui font que cela marche que les travailleurs sont en souffrance ou se désengagent. C'est ce qu'on peut appeler le «Brown Out», ou salariés Zombies, c'est-à-dire la démotivation liée à la perte du sens du travail, le désinvestissement... Une part importante des travailleurs peut ne pas se sentir réellement utile dans leur travail, se sentir en démission mentale, loin du travail émancipateur.

Aucun travailleur ne fait exactement ce qu'on lui demande de faire, tout simplement parce que, chaque jour, il rencontre des situations singulières qui lui demandent d'adapter son travail grâce à son savoir, son savoir-faire et ses valeurs. Il y a donc une capacité d'émancipation chez chaque travailleur qui trouve des solutions.

S'appuyer sur cette capacité d'émancipation de chaque salarié est déterminant pour notre démarche syndicale. Les personnels des différents métiers et des différentes entreprises qui exercent dans notre champ sont confrontés à la déliquescence de leurs activités et quelle que soit leur position hiérarchique, ils ne se reconnaissent plus professionnellement dans le carcan des métiers imposé par les directions.

L'effacement de la notion de métier met à mal le sens du travail, les qualifications et les savoir-faire. Cela influe fortement sur la capacité de mobilisation collective des travailleurs. Il est donc primordial, pour nous, syndiqués de la CGT, de mettre en œuvre une stratégie d'implantation ou de réimplantation de notre syndicalisme à partir du vécu quotidien au travail et ainsi retisser les liens de solidarité entre travailleurs, susciter une réflexion collective et aboutir à des propositions et revendications concrètes, reflets de la réalité du lieu de travail.

Aborder les travailleurs par ce qu'ils font permet de construire une société où tout le monde à sa place : jeunes, femmes, hommes, salariés, précaires, travailleurs en situation de handicap, cadres, agents...

Au premier abord, la différence de statut ou de place apparente dans la société peut diviser les travailleurs. La convergence d'intérêts ne peut se développer qu'à partir de leur travail, du sens qu'ils y mettent, et du monde qu'ils souhaitent construire.

Le retour à une appropriation de l'utilité du travail comme facteur d'épanouissement, d'émancipation et comme une contribution à la construction sociétale devrait faciliter l'émergence de revendications partagées et le besoin de s'unir pour les faire vivre.

La place et le rôle des cadres dans le processus de production ont une influence directe sur les conditions de travail des autres catégories et principalement celles qui ont des tâches d'exécution. Ces cadres ont cette caractéristique d'avoir à mettre en œuvre les orientations stratégiques des directions d'entreprises, qu'ils ne partagent pas nécessairement, et aussi d'être des salariés au même titre que les autres, c'est-à-dire d'avoir un lien de subordination à l'employeur. Beaucoup aspirent à défendre d'autres choix que ceux qui leur sont imposés par des directions au service des actionnaires et des marchés financiers. Les cadres aspirent à pouvoir s'exprimer librement y compris leur désaccord.

Ils sont professionnellement engagés et socialement responsables. Il est donc nécessaire de continuer à travailler vers les cadres au travers des sections UFC tout en restant en interaction avec toutes les structures de l'organisation. *(cf 21 : consultation cadre nationale de l'Union Fédérale des Cadres).*

Pour les retraités, c'est aussi la démarche que nous devons décliner de manière revendicative. A partir de la réponse aux besoins spécifiques des retraités, avec les sections de l'Union Fédérale des Retraités (UFR), il y a nécessité d'amplifier le travail de convergences entre actifs et retraités dans la construction et la mise en œuvre de notre démarche syndicale.

Augmenter les salaires, améliorer les conditions de travail et sa reconnaissance participe à la revalorisation des pensions et des conditions de départ en retraite. Agir sur la finalité du travail trouve écho dans l'activité retraité sur les enjeux des services publics.

Les retraités ont donc une place à prendre dans la réflexion de par leur vécu, leur expérience et leurs luttes quotidiennes. Ils sont les porteurs de mémoire et de transmission. Les actions et mobilisations menées ensemble, actifs et retraités, sur le pouvoir d'achat, les salaires, les retraites, la sécurité sociale intégrale, des services publics modernes sont aussi le trait d'union du syndicalisme de classe et de masse. Les besoins fondamentaux des retraités sont en grande partie les mêmes que ceux des actifs.

C'est par une logique de métier que les travailleurs définissent la qualité de leur travail. Les métiers appartiennent aux salariés qui l'exercent, et non à leur entreprise, à leur donneur d'ordre, à leur employeur. C'est à partir de cette réalité que nous devons organiser les salariés, collectivement, en dehors de toute logique de concurrence mise en place par le capital.

C'est une question fondamentale pour notre organisation que d'être capable de représenter et de mobiliser toutes et tous les travailleurs des activités postales et de télécommunication pour leur permettre de conquérir des droits, des garanties salariales et une reconnaissance sociale de leur apport à toute la société.

Nous avons besoin de créer les conditions d'une prise de conscience chez les syndiqués et les salariés qui permettent de faire émerger les convergences revendicatives entre salariés au sein d'un même métier, d'une même entreprise, d'un même groupe et dans l'ensemble du secteur des activités postales et télécommunications en France et à l'international.

Le travail comme un élément constitutif de la vie sociale, de la communauté d'intérêt est une priorité syndicale pour conquérir des pouvoirs d'intervention sur le contenu, l'organisation et la finalité du travail. La conquête de droits syndicaux nouveaux, les attributions et les missions des institutions représentatives du personnel, quelles qu'en soient les formes, doivent être élargies dans le sens d'un plus grand pouvoir d'intervention dans les orientations des entreprises et d'un droit opposable ou de véto, notamment

concernant des décisions pouvant aller à l'encontre des intérêts du personnel, des usagers, de l'entreprise et de la planète.

Il est urgent de reconstruire des repères collectifs pour redonner du sens au travail en redéfinissant de nouvelles organisations construites par les salariés pour en faire les principaux acteurs et décideurs de l'organisation de leur travail et de sa finalité.

4 - La démarche syndicale à partir du travail pour être la CGT FAPT de toutes et de tous

Partir du travail, c'est aborder concrètement le travail, sa réalisation, donner la fierté du métier, de l'ouvrage accompli. Au-delà de « l'emploi », partir du travail et du « bien-travailler » peut nourrir l'envie de revendiquer plus, de faire reconnaître les qualifications, l'expérience professionnelle, les conditions de travail. Pour bien faire son travail, il faut du personnel formé, en nombre suffisant. Nous sommes confrontés dans les entreprises à des normes de gestion qui s'opposent à la qualité de la production et des services.

La qualité du travail est donc un enjeu pour les salariés parce qu'elle est constitutive de la santé des salariés. Soigner le travail, c'est donc être dans la prévention. C'est faire du travail un enjeu pour une véritable politique de santé publique.

Partir du travail, c'est aussi faire prendre conscience au salarié qu'il possède seul la connaissance de la réalité du ou de son travail, c'est celui qui fait qui sait... Comment revaloriser le travail sans en parler, sans mettre en débat son contenu, son sens, son organisation ?

Parler, raconter son travail, c'est déjà commencer à rendre visible tout ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire. Parler du travail, c'est déjà agir !

La démarche revendicative à partir du travail n'est pas nouvelle. Elle a été adoptée lors de nos précédents congrès. La fédération a œuvré pour que cette démarche qui est un véritable « état d'esprit », qui « bouscule », puisse être appréhendée par les syndiqués afin qu'elle interroge nos pratiques syndicales, nos structures. Le Conseil National de la Palmyre en septembre 2020 (*cf 22 : Militant Conseil National La Palmyre*) a permis de donner une dynamique dans l'ensemble de la fédération, notamment par de la formation. Cette démarche est efficace si elle est conjuguée, articulée avec notre démarche syndicale, c'est-à-dire mise en œuvre par des syndiqués organisés, formés, acteurs du quotidien.

Pour une meilleure articulation, plus de cohérence, plus d'efficacité, nous proposons de fusionner notre démarche syndicale et notre démarche revendicative: la démarche syndicale à partir du travail.

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.

Dans notre rapport aux salariés, l'écoute et le débat sont des enjeux pour construire les revendications et le rapport de force avec les salariés. L'écoute doit être incontournable, sans exclusive, présente à toutes les étapes de notre démarche sur le lieu de travail. L'écoute et le débat doivent nous permettre de dépasser le stade de la plainte, du « je suis contre », pour construire la revendication.

Cette dernière naît de la rencontre des aspirations des salariés avec les propositions de la CGT.

Nos repères revendicatifs fédéraux sont transverses à toutes nos activités postales et de télécommunications et à tous les salariés et entreprises de notre secteur professionnel. Notre démarche est une et entière : elle concerne tous les salariés au sens large, actifs comme retraités afin de bien ou mieux travailler le « Vivre et Lutter Ensemble » et le nécessaire lien Actifs/Retraités dans toute la CGT.

Il est indispensable de mettre en action notre démarche syndicale à partir du travail dans l'optique de notre double volonté (double besoin) : « agir dans l'intérêt immédiat des travailleurs et œuvrer à la transformation de la société » (cf 23 : *Statuts CGT confédéraux*). Notre démarche doit donc partir du travail et de l'organisation de ceux qui réalisent une action de travail : les travailleurs.

Au delà d'en prendre conscience, nous devons faire en sorte que les syndiqués, qui sont aussi des salariés, libèrent la parole de leurs collègues. Dans le processus de construction collective, ils sont un enjeu pour faire vivre une véritable démocratie ouvrière.

A partir de ce rôle, cela montre l'importance du syndiqué et des structures auxquelles chaque syndiqué est rattaché.

Le congrès décide :

Décision 1 - De faire de l'égalité, une priorité revendicative pour lutter contre toutes les formes de discrimination, d'exploitation et de domination, pour gagner des nouveaux droits et garanties pour les salariés et pour l'accès au droit à la communication, pour toutes et tous. C'est en partie cette démarche qui doit nous permettre d'amplifier la lutte contre la progression des idées d'extrême droite.

Décision 2 - De créer les conditions pour que les salariés interviennent sur la transformation numérique afin que les mutations et évolutions technologiques servent le progrès social et environnemental pour un développement humain durable.

Décision 3 - De continuer à construire des convergences revendicatives, des coopérations entre organisations syndicales et entre travailleurs, au niveau européen et mondial pour exiger de nouveaux droits. De mettre à disposition des syndicats et sections des outils pour permettre aux syndiqués de s'approprier l'ensemble des questions internationales, aussi bien transverses (paix, salaire minimum européen, traités, enjeux environnementaux...) que dans nos entreprises (devoir de vigilance, comités, accords,...).

Décision 4 – Que le syndicat intègre, organise et forme, les jeunes pour qu'ils participent au fonctionnement et à la vie démocratique de l'organisation à tous les niveaux. Pour y aider, le congrès décide d'organiser une nouvelle initiative « jeunes » fédérale dans les mois qui suivent le congrès et s'engage à la décliner dans toutes les régions.

Décision 5 – Que la direction du syndicat départemental permette aux syndiqués et aux sections syndicales de s'approprier la démarche syndicale à partir du travail. Elle permet de construire les propositions et les cahiers revendicatifs des salariés en partant de l'expression des besoins des salariés et de la rencontre avec les propositions de la CGT. Cela nécessite de repenser le rapport aux salariés pour que l'écoute et le débat soient des « moyens » clés à chaque étape de la démarche pour faire vivre la démocratie syndicale et la démocratie ouvrière.

B - Une CGT FAPT de toutes et tous utile et efficace pour les salariés.

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

C'est sur le lieu de travail que se ressent le besoin de contester les choix patronaux et que se construit le rapport de force. Notre volonté de rassembler, d'être la CGT FAPT de tous les salariés, c'est d'abord permettre à l'ensemble du salariat, de s'organiser, quelle que soit la taille de l'entreprise, le lien avec leur donneur d'ordre ou encore leur multi-activité.

La CGT FAPT a besoin de ses syndiqués, de tous ses syndiqués, de les organiser et les mettre en mouvement pour qu'ils soient au cœur de la stratégie syndicale. Chaque syndiqué a un rôle à jouer à tous les niveaux de l'organisation. Devenir syndiqué, acteur, auteur et décideur ne va pas de soi. On le devient si l'organisation syndicale et ses structures y travaillent, jouent leur rôle et permettent à chaque syndiqué de trouver sa place au sein de l'organisation.

Le sens du syndicalisme, c'est d'être la CGT FAPT de toutes et de tous. L'activité des syndiqués de la CGT FAPT organisée en section syndicale est déterminante pour permettre à chaque salarié d'avoir envie de se syndiquer et s'organiser à la CGT FAPT. La construction de sections syndicales est le meilleur moyen de faire vivre la démocratie syndicale et ouvrière sur un périmètre déterminé.

Les syndiqués sont la clé pour la mise en œuvre des orientations fédérales. Pour développer notre syndicalisme d'adhérents, plus que jamais l'activité en direction des syndiqués et des sections doit guider le fonctionnement des structures de la CGT FAPT et participer au renforcement.

1. Mettre l'engagement de tous les syndiqués sans exclusive au cœur de la démarche syndicale. La place et le rôle irremplaçable du syndiqué dans notre organisation.

Parce que le syndiqué est l'élément central de notre organisation, il n'est pas un salarié comme les autres pour notre syndicat. Il doit être écouté et entendu au sein de l'organisation CGT (section syndicale, SD, UR, FD).

Pour améliorer notre rapport aux salariés, il faut d'abord améliorer notre rapport entre syndiqués. Il faut se donner les moyens de s'écouter, débattre, s'informer, se former...

Le syndiqué est l'animateur de l'activité, de la démarche CGT FAPT et de ses valeurs dont il est porteur par son implication au quotidien, dans son service, son entreprise. La démarche est garante de la démocratie dans nos structures. Le syndiqué est le lien de la section sur le lieu de travail, pour transmettre les informations CGT, il est le relais entre les salariés et la section. Il lui faut les outils nécessaires pour pouvoir remplir pleinement son rôle de vecteur de l'activité CGT FAPT. Il a un rôle déterminant dans la construction des cahiers revendicatifs.

La bataille idéologique qui fait rage doit nous amener à décrypter l'information, l'analyser, la comprendre, développer notre capacité d'écoute et d'ouvertures aux autres. La CGT FAPT doit permettre aux syndiqués d'amplifier la démarche d'analyse, de comparaison, l'esprit critique nécessaire pour qu'ils aient une appréciation objective réellement politique du

contexte actuel. Notre ambition de gagner d'autres choix de société, dans un contexte de matraquage médiatique de la pensée dominante ne peut aboutir sans une capacité pour les syndiqués à informer, à convaincre, à mobiliser les salariés au plus près des postes de travail ou de leurs lieux de travail.

Pour acquérir savoir et savoir-faire, les syndiqués ont trois vecteurs qui doivent se conjuguer : la pratique de l'activité syndicale au quotidien, la lecture de la presse syndicale et la formation syndicale.

Pour la défense des intérêts des travailleurs, le syndicalisme CGT FAPT doit créer les conditions du débat et l'élaboration collective pour permettre l'action revendicative du plus grand nombre. Chaque syndiqué quel que soit son niveau de responsabilité dans l'organisation, doit pouvoir disposer des outils pour pouvoir intervenir à tous les niveaux de l'organisation.

Répondre à ces deux enjeux passe de façon incontournable par la formation syndicale afin d'assurer les moyens : de s'organiser, d'analyser, de revendiquer, de construire les actions collectives nécessaires, de gagner sur nos revendications.

La formation syndicale est un outil politique de notre démarche syndicale.

La formation de l'ensemble des syndiqués est un atout irremplaçable pour permettre d'améliorer leur compréhension du monde dans lequel ils militent, d'ouvrir «les possibles» et de s'émanciper. Dès l'adhésion à la CGT, le syndiqué bénéficie du droit à la formation syndicale, générale et/ou spécifique, pour lui permettre de prendre sa place dans la bataille revendicative comme dans les orientations et décisions de l'organisation.

La formation syndicale doit donner les moyens de construire avec chaque syndiqué, sur le lieu de travail et de vie, une CGT FAPT utile, rassembleuse, offensive afin d'être encore plus efficace. Des syndiqués informés et formés sont une richesse et une force pour notre organisation. Les défis que nous avons à relever sont d'avoir partout, sur l'ensemble des entreprises de notre secteur, des syndiqués en capacité de mener la bataille des idées. Former les syndiqués c'est gagner une vie syndicale de qualité.

Le syndiqué peut mener son activité syndicale à différents niveaux : dans son champ professionnel (sur le lieu de travail, sa section, son syndicat départemental, sa région, sa fédération) et dans le champ interprofessionnel (dans son union locale et/ou son union départementale, ...), ainsi qu'au niveau international.

Tous les syndiqués sont garants des orientations, des valeurs et des règles de vie de la CGT, peu importe leur rôle dans l'organisation, qu'ils soient ou non en responsabilité, élus ou mandatés.

Le syndiqué CGT, présenté par son syndicat départemental, peut être élu par le personnel. Son rôle d'élu, en lien avec la charte de l'élu et mandaté CGT, est de représenter ce personnel dans les instances avec l'entreprise, qu'elles soient institutionnelles ou de négociations. Son rôle est également de mettre en œuvre notre démarche syndicale à partir du travail pour que l'instance représentative soit la caisse de résonance du cahier revendicatif du personnel qu'il représente. Il a un rôle de coordination avec les organisations dans la mise en œuvre de la démarche afin de permettre de consulter les syndiqués et le personnel concerné avant toute décision.

Lorsque le syndiqué est mandaté par son organisation comme Délégué Syndical, administrateur d'un organisme social (CPAM, CAF, ...)..., il a alors un rôle de représentation de la structure CGT. Le mandaté doit porter ces valeurs et ces orientations. Il représente l'organisation au sein de l'entreprise ou de l'organisme. Il est le lien politique

entre l'organisation et les syndiqués dont les élus du personnel. Il doit faire un retour aux syndiqués de sa section des réunions auxquelles il participe. C'est pourquoi, pour faciliter son rôle, il est nécessaire que le syndiqué élu ou mandaté participe à la vie de sa section syndicale et soit partie prenante de son syndicat départemental et de la structure interprofessionnelle.

Avoir plus de syndiqués acteurs, c'est se donner les moyens de s'adresser à la totalité des salariés du secteur qui ont un rôle incontournable dans le rapport de force. L'enjeu est immense, il en va de l'utilité même de notre organisation.

Pouvoir s'adresser à tous les salariés, c'est n'en exclure aucun, être la CGT de toutes et de tous, proposer à un maximum de collègues de rejoindre la CGT et leur permettre de militer, c'est aussi cela l'intérêt d'être organisé sur son lieu de travail.

2- La section syndicale : le regroupement des syndiqués, outil indispensable pour (re)donner aux syndiqués le pouvoir de s'organiser et d'agir avec les salariés. (cf 24 : Quoi de neuf- Section syndicale)

Nous ne pouvons nier certaines difficultés à organiser les salariés sur les lieux de travail, à organiser les syndiqués à partir des réalités auxquelles chaque syndicat est confronté. En avoir conscience, c'est déjà agir.

Si le capital veut imposer une professionnalisation de l'action syndicale par notamment son institutionnalisation, c'est parce qu'il ne veut pas que la question syndicale s'invite directement sur le lieu de travail. Le patronat vise à empêcher toute forme d'organisation et d'expression des salariés sur le lieu de travail.

La section syndicale, collectif de syndiqués organisés, est le rempart à toutes formes de discriminations.

Il est donc utile de rappeler et de réaffirmer que le droit des salariés de s'organiser sur le lieu de travail par la mise en place de section syndicale est un acquis de 1968.

Cependant, l'existant ne suffit pas. Nous devons travailler à gagner de nouveaux droits liés au droit syndical et à la place de l'organisation syndicale sur le lieu de travail, de nouveaux droits individuels attachés aux salariés ainsi que de nouveaux droits à la représentativité et à la démocratie dans l'entreprise (cf 25 : RRF - Fiche 2).

La section syndicale est l'organisation des adhérents d'un périmètre qui se définit à partir des échanges entre les syndiqués concernés, en lien avec leur syndicat départemental.

La section syndicale, lieu de mise en commun pour construire les revendications des salariés, lieu de solidarité, de convergences, de démocratie, de débats, de fraternité est déterminante pour faire vivre notre démarche syndicale à partir du travail afin d'être au plus près des salariés et à leur écoute.

La section syndicale a un rôle moteur pour impulser un renforcement permanent pour être un syndicalisme de masse, avec des adhérents organisés, pour créer le rapport de force, être en capacité d'obtenir des avancées sociales et renforcer notre influence aux élections professionnelles.

La section syndicale a un rôle moteur pour être un syndicalisme de classe dans la mission fondamentale de la CGT, celle d'agir sur l'organisation et les conditions de travail et dans le même temps porteuse de projets pour une transformation sociale.

Parce qu'elle est une organisation syndicale de classe et de masse, la CGT doit, d'abord, être de proximité. Elle doit être revendicative, visible et organisée sur chaque lieu de travail pour être offensive, engagée, réactive, et efficace.

Parce qu'elle est le regroupement de l'ensemble des syndiqués sur le lieu de travail quelle qu'en soit sa forme, la section syndicale est notre réponse la plus pertinente. Elle est l'organisation de base de notre syndicalisme. La section syndicale participe à l'élaboration

de la revendication avec tous les salariés, y compris les cadres, en partant de leur vécu au quotidien.

Dans le cadre des convergences interprofessionnelles, la section syndicale participe à la vie de l'Union Locale. C'est le Syndicat Départemental qui l'organise et l'impulse.

Les sections sont incontournables pour réintroduire la discussion, le débat, la démocratie et la cohésion dans les collectifs de travail. Elles sont la 1^{ère} étape pour sortir d'un syndicalisme de délégation et enfin parvenir à un syndicalisme de travailleurs conscients et acteurs de leur vie au travail et dans la société. Elles sont le lieu privilégié pour que les salariés et les syndiqués puissent s'exprimer. A partir du vécu des salariés, il est fondamental que la section travaille à une communication de proximité, qu'elle soit écrite ou orale (tract, SMS, réseaux sociaux, sites internet, journal de section, prise de parole...).

a. Des sections organisées qui prennent en compte le réel et la diversité du salariat

Il n'est plus possible que sur un même site, les syndiqués entre eux ne se connaissent pas n'échangent pas voire ne se parlent pas sous prétexte qu'ils sont de statuts, de métiers, d'entreprises différentes. Plus grave, certains ne savent pas qui est syndiqué dans leur service.

La section de site doit être favorisée pour éviter l'isolement des syndiqués CGT FAPT pour mener une activité revendicative. Mais le périmètre de la section syndicale doit pouvoir s'adapter aux besoins des syndiqués et malgré les contraintes d'organisations du travail et des nouvelles formes de travail (télétravail par exemple), sans perdre de vue l'objectif principal qui est d'organiser les salariés sur leur lieu de travail. Elle peut donc être organisée de différentes façons (site, zone géographique) et composée de l'ensemble des salariés, du champ de la FAPT. Pour des questions d'efficacité dans des sites à forte concentration de salariés (multi-métier), où existent plusieurs services, l'activité de la section peut être décentralisée à des « sous-sections ».

Pour bien connaître tous les salariés et les syndiqués de son service, permettre de dégager et mettre à jour les convergences revendicatives et d'actions dans la section syndicale, il est important que la section ait une connaissance approfondie du salariat qui la compose. C'est tout l'enjeu que la section tienne à jour un cahier de bord de section pour réaliser le suivi et mener une véritable vie syndicale (formation, collectage, continuité syndicale, adhésion, tracts locaux, panneau syndical tenu à jour, faire vivre le local syndical,...). Cela passe par la connaissance de la géographie salariale et de la géographie syndicale du périmètre.

La CGT se doit d'être présente, utile et efficace au moment où le salarié arrive dans l'entreprise car c'est un facteur important de syndicalisation des jeunes.

La continuité syndicale implique la même efficacité quand le syndiqué et le salarié envisagent d'entrer dans un processus de départ en retraite avec toute la complexité de cette question aujourd'hui.

Dans de nombreux services, des salariés se côtoient avec des statuts différents, des droits et garanties différents alors qu'ils font le même métier. La structuration aujourd'hui de la CGT peut amener à ce qu'ils soient affiliés à des fédérations différentes. Par exemple les distributeurs peuvent se retrouver sur un même lieu de travail mais dans le champ de plusieurs fédérations, il en va de même pour les centres d'appels, les métiers techniques aux télécoms.... Quelles que soient les entreprises dans lesquelles ils travaillent, leurs statuts ou les conventions collectives, cela ne peut et ne doit pas être un frein, ni à la

démarche revendicative ni au rassemblement des salariés, ni à l'adhésion. Bien au contraire, cela doit aider au travail des convergences. Cette approche est fondamentale car notre mode d'organisation, notre fonctionnement, conditionneront notre syndicalisme.

b. La réunion de section régulière pour une pleine capacité d'action des syndiqués

La section syndicale prend tout son sens lorsque les syndiqués se réunissent pour avoir un espace de réflexion, débattre de la situation du collectif de travail, du cahier revendicatif construit avec les salariés et des moyens d'action, en s'émancipant du dialogue social imposé par le patronat. Elles sont un lieu de solidarité, de fraternité et de convivialité. La section permet à chaque syndiqué de jouer un rôle, de s'émanciper et de trouver sa place dans une société où l'humain est méprisé, nié, exploité.

Organisée autour du Revendicatif, de l'Organisation, de la Communication (ROC), la réunion de section doit être un mode de vie permanent, gage de vie démocratique.

La démocratie est l'un des plus beaux concepts mais certainement le plus difficile à réaliser. Faire vivre la démocratie syndicale, c'est s'appuyer sur les structures de la CGT FAPT pour donner à la section syndicale tout son rôle d'organisation CGT FAPT sur le lieu de travail.

La réunion régulière des syndiqués est l'endroit adapté pour développer des propositions, les mettre en débat et construire le plan de travail et son suivi, pour atteindre nos objectifs. Il n'y a pas forcément besoin d'une convocation pour tenir une réunion de section. Il nous faut vraiment démystifier sa forme qui peut prendre des modalités différentes, comme le matin à la machine à café, en visio à la pause déjeuner..., pendant les horaires de travail voire même parfois en dehors.

La section est l'endroit de mise en lumière des convergences revendicatives et d'actions, de réflexion collective, d'écoute, de débats, de décisions, qui doivent permettre à chacune et chacun de prendre une place dans la mise en application des décisions, sur le lieu de travail. C'est donc sur le lieu de travail que la CGT-FAPT doit créer les conditions du rassemblement des salariés.

La section syndicale est le maillon le plus efficace pour élever le rapport de force avec l'ensemble des salariés, pour travailler avec les autres organisations, pour gagner une unité d'actions la plus large possible.

Les Sections UFC : en ce qui concerne les cadres, pour gagner leur engagement syndical à la CGT, cela nécessite de mettre à leur disposition, les espaces où ils pourront librement débattre de leurs revendications, du sens à donner à leur engagement professionnel, de la remise en cause des stratégies patronales et des pistes alternatives. Les cadres comme tous les salariés doivent participer et prendre part à la construction des mobilisations tout en y incluant leurs spécificités et doivent pouvoir choisir les formes de mobilisation... Permettre aux cadres de s'engager dans la CGT, c'est leur permettre de s'organiser pour une mise en mouvement, pour défendre et faire aboutir leurs revendications et, de ce fait, créer les conditions d'une convergence de luttes et d'actions entre toutes les catégories. *(cf 26 : rapport CN de Guidel)*

Les Sections UFR : les retraités, organisés en section syndicale départementale, font partie intégrante de leur syndicat au même titre que les sections de salariés en activité. Sur la base d'un travail commun sur notre champ revendicatif, les luttes des salariés en activité et

en retraite sont mieux à même de se rapprocher et converger. Nous devons poursuivre et accentuer l'impulsion par les syndicats pour que les sections UFR assurent le déploiement nécessaire pour développer des lieux de vie syndicale propres aux sections UFR afin de les rapprocher des besoins de tous les syndiqués retraités et de tous les salariés.

Les salariés en départ anticipé ont des revendications spécifiques bien qu'ils ne soient plus dans les services et pas encore en retraite. Il y a donc nécessité de prendre en compte leurs spécificités dans l'activité syndicale car cela permet de mieux traiter leurs besoins, de maintenir un lien et d'assurer une meilleure continuité syndicale.

La tenue d'un congrès de section, quelle qu'elle soit, s'inscrit dans la nécessité de mieux cerner les besoins des personnels et de définir les moyens que la CGT va se donner sur le lieu de travail pour les satisfaire. La tenue d'un congrès de section constitue un moment privilégié pour : faire vivre la démocratie ; faire participer le maximum de syndiqués dans toute leur diversité ; réfléchir ensemble à l'organisation la plus collective, la plus efficace possible sur le lieu de travail ; répartir les responsabilités en matière d'animation, en matière de vie syndicale, de questions revendicatives, de communication.

3. Le Syndicat Départemental (SD), pour développer, impulser et coordonner un syndicalisme d'adhérents organisé sur le lieu de travail. Quelle aide le SD apporte pour la mise en œuvre dans les sections syndicales ? Quel changement dans le fonctionnement du SD ?

Le périmètre syndical est le Syndicat Départemental (*cf 27 : statuts fédéraux*).

Dans nombre de syndicats, beaucoup de camarades en responsabilité n'arrivent pas à sortir du rôle de « pompier de service ». Cela entraîne une centralisation trop grande de l'activité syndicale avec comme conséquence un accroissement de la délégation de pouvoir.

Le fonctionnement du syndicat départemental est posé. Qu'est-ce qui relève du Syndicat Départemental pour être utile et efficace pour les syndiqués, leurs sections syndicales et in fine les salariés ? Faut-il être toujours sur le calendrier de l'entreprise ?

Avant toute chose, il est peut être nécessaire de se réapproprier les rôles.

La commission exécutive départementale (CED) est l'organe dirigeant du SD. Son secrétariat a lui, un rôle d'organisation et d'impulsion. C'est bien le collectif qu'est la CED qui va animer et impulser les sections syndicales. Le SD met à disposition des outils au service des sections tels les collectifs.

Le fonctionnement du syndicat a plusieurs objectifs prioritaires : la construction et la reconstruction de sections syndicales sur le lieu de travail dans l'ensemble des entreprises du secteur, travailler le lien actif-retraité. Mettre tous les syndiqués en capacité de gagner l'adhésion, favoriser la démocratie par l'information, la formation et la participation effective des syndiqués aux décisions, tenir régulièrement une assemblée générale ou un congrès de syndiqués pour fixer les priorités, permettre la prise en compte de tous les secteurs des entreprises et de toutes les catégories de salariés qui les composent. La force du syndicat dépend du nombre de syndiqués. Cela implique de travailler collectivement.

La syndicalisation des cadres est un enjeu. La proportion des cadres augmente fortement dans les entreprises donneuses d'ordre et des entreprises de sous-traitance à forte majorité de cadres font partie de notre champ fédéral. Pourtant, les cadres ne représentent que 7% de nos syndiqués. Salariés comme les autres mais pas au même titre que les

autres, ils aspirent à voir leurs revendications satisfaites. Augmenter la représentativité chez les cadres passe par la syndicalisation. C'est un défi posé à l'ensemble des collectifs militants. Cela ne pourra pas être l'œuvre des seuls syndiqués cadres. Pour être efficace, le plan de syndicalisation doit être le fruit d'un travail collectif impulsé par le syndicat départemental (cf 26 : Rapport Conseil National de Guidel).

Pour être utile et efficace, il est réaffirmé que le syndicat départemental doit-être organisé autour du ROC.

Il s'agit concrètement que l'activité/plan de travail soit conçu collectivement au sein du ROC afin de développer et mettre en œuvre :

- une qualité de vie syndicale pour : la formation syndicale, renforcer l'organisation, organiser et construire les sections, favoriser les réunions de section, connaître la géographie syndicale et salariale en s'appuyant sur Cogitiel, assurer la continuité syndicale, assurer le renforcement, gérer les protocoles électoraux, comprendre et analyser les raisons des démissions de ses syndiqués ;
- un projet revendicatif pour : travailler les convergences entre les sections syndicales, créer des campagnes locales, déployer et impulser des campagnes fédérales, confédérales, internationales et travailler les liens avec l'interprofessionnel ;
- un plan de communication pour s'adresser à chacun des syndiqués et assurer les liens à tous les niveaux.

Chaque élection professionnelle du champ est une opportunité d'implanter et de renforcer la CGT. Elle est un enjeu de représentativité pour l'organisation. Le SD doit assurer la négociation de tous les protocoles électoraux par lesquels il est concerné. Grâce à une connaissance mutualisée des procès verbaux des élections et un travail croisé avec les UL et UD, cela permet de faire connaître les entreprises et activités qui relèvent du champ fédéral.

Le rôle du SD devient fondamental pour maintenir le lien avec les élus et les syndiqués, notamment en les aidant à s'organiser et en leur assurant une formation. Le but à atteindre étant de pérenniser notre présence et de démontrer l'efficacité de notre démarche syndicale (cf charte des élus et mandatés).

Les élections professionnelles sont un enjeu pour les salariés au sein de leur entreprise, mais également au niveau de la branche professionnelle ainsi qu'au niveau de l'interprofessionnel pour la représentativité syndicale dans le cycle électoral : la négociation d'accords, mandats dans les organismes sociaux (CPAM, URSSAF, CAF...), les conseils des prud'hommes.

Les élections professionnelles ne sont pas l'affaire de quelques-uns. Elles doivent être mises entre les mains de l'ensemble des syndiqués pour mettre en mouvement le maximum de salariés, en les amenant à voter et à faire voter CGT.

Avec des organisations du travail et des périmètres d'entreprises ou de services en constante évolution pouvant aller jusqu'à des périmètres nationaux, le syndicat départemental est le garant de la proximité et du maillage territorial. Il doit malgré tout pouvoir adapter ses activités pour faire face à ces évolutions récurrentes.

a- Rôle du syndicat départemental là où la CGT est présente

Avant tout, il s'agit de faire du renforcement une priorité en organisant des plans de syndicalisation avec les sections pour que l'adhésion devienne l'affaire de toutes et tous. Le

SD doit aider les syndiqués à s'organiser sur leur lieu de travail au sein d'une section. Il veille à soutenir leur activité par des échanges réguliers, des propositions de formation, d'information, de lancement de campagne, etc., tout en étant attentif de ne pas faire à la place de. Il s'agit d'arriver à ce que les échanges entre les animateurs de section, les militants et le syndicat départemental deviennent naturels.

Le SD a un véritable rôle de soutien des sections et de coordination de l'activité entre elles. Un échange régulier entre le SD et les autres structures de la CGT (région, fédération, UD, UL...) est indispensable pour permettre le débat, le partage d'informations et la construction des convergences revendicatives et d'actions.

Il peut y avoir des spécificités en fonction des métiers et/ou des catégories socioprofessionnelles. Il est donc nécessaire de pouvoir échanger et débattre de celles-ci dans une section UFC, UFR et/ou un collectif métier par exemple. Un collectif métier est composé de représentants d'un même métier (peu importe l'entreprise) de sections syndicales différentes.

Le départ à la retraite et les dispositifs qui l'anticipent sont trop souvent synonymes de démission de la CGT. Il nous faut identifier les futurs retraités dans les sections. Ceux-ci ont besoin d'être informés de l'intérêt de continuer d'adhérer à la CGT. Le SD permet les rencontres entre sections d'actifs et de retraités et de travailler les convergences. Ceux-ci ont besoin d'être formés (formation retraitsable) et informés de l'intérêt de continuer d'adhérer à la CGT.

En ce sens, les questions de continuité syndicale et de continuité militante sont importantes et l'affaire de toutes et tous. Une partie des réponses est dans la capacité du SD à organiser des sections, à s'assurer d'une vie syndicale au sein de chaque section, à anticiper les départs des futurs retraités dans les sections des retraités.

b- Rôle du syndicat départemental là où la CGT n'est pas présente

Avoir une attention particulière en direction des déserts syndicaux et des lieux de travail où la CGT FAPT n'est pas organisée est le rôle du SD. Comme nous le rappelons dans le préambule, trop peu de salariés sont en contact avec la CGT et nous devons tout faire pour qu'ils puissent avoir accès à l'outil CGT.

Les syndiqués organisés là où la CGT est implantée et le syndicat départemental doivent dégager du temps syndical pour aider les syndiqués isolés et investir les déserts syndicaux. Pour être efficace, des plans de travail, de la méthode et de la préparation vont être nécessaires, d'où l'importance de la Qualité de Vie Syndicale. Cela nécessite d'explorer la géographie salariale de notre champ professionnel. A savoir les entreprises où la CGT FAPT n'est pas présente, mais également l'ensemble des travailleurs d'un même site et ce, quelque soit son statut (intérimaire, contrat gel, CDD...).

Les liens avec les structures interprofessionnelles de la CGT (Union Locale, Union Départementale) doivent permettre, de dresser un panorama des entreprises de notre secteur, notamment via la connaissance des élections professionnelles. La préparation des campagnes électorales est souvent l'occasion de rencontrer des salariés et de s'implanter dans de nouvelles entreprises.

Si les lieux de travail sont une priorité, les structures CGT FAPT ont également besoin de s'ouvrir, de sortir de l'entre-soi, en participant à des actions, des initiatives avec les milieux associatifs tels que des associations environnementales, féministes. Cela permet aussi de toucher des salariés, souvent jeunes, et même de les syndiquer.

4. L'Union Régionale (UR), outil d'animation, de solidarité et de convergences pour les syndicats départementaux

L'union régionale est un lieu de débats, de réflexions, d'analyses politiques permettant aux secrétaires généraux, aidés par la direction fédérale, de prendre du recul sur l'activité menée dans le syndicat départemental et faire face aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. La participation de tous les Syndicats Départementaux et des membres de la CEF/CFC est indispensable aux réunions régionales pour la cohérence de ses débats, de ses décisions, pour l'impulsion et la participation à son activité.

Le Bureau Régional est un espace d'échange, mais au delà, l'Union Régionale doit aussi être un outil de coordination, d'entraide et de solidarité pour les syndicats départementaux. L'objectif est une mutualisation des outils, des moyens,... pour mener l'activité. C'est pourquoi, en accord avec les SG, le BR peut accueillir des camarades dont la responsabilité ou le mandat peut aider à la réflexion collective comme les secrétaires départementaux et/ou les DSCO, DSC, RS...

De même, elle fait le lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT qui couvrent son périmètre d'intervention et aide à la mise en œuvre des initiatives fédérales et confédérales, à son niveau, ainsi que les initiatives locales et régionales.

Le bureau régional est le lieu pour aborder les problématiques dont les enjeux dépassent les périmètres des syndicats départementaux. Il est aussi un lieu de convergences revendicatives et de luttes. Il peut être amené à prendre toutes décisions et initiatives nécessaires pour aider les syndicats départementaux (journée d'étude, formation, déploiement etc.).

Les périmètres de directions imposés par le patronat, qu'ils soient départementaux, régionaux, interrégionaux, nationaux, internationaux nécessitent parfois de faire évoluer l'organisation pour faciliter les débats entre les syndiqués. Cela nécessite de favoriser des groupes de travail régionaux et/ou interrégionaux. C'est aussi au niveau du bureau régional, que s'encourage l'implication des syndiqués dans une activité au-delà du périmètre du syndicat départemental, permettant un va et vient d'informations, d'échanges et de débats à tous les niveaux de nos structures.

Le Secrétaire Régional a un rôle particulier car il assure un lien permanent entre les syndicats départementaux, la direction fédérale, l'UFC, l'UFR et les autres unions régionales. Pour éviter le sentiment d'isolement des secrétaires régionaux, les échanges et les réflexions collectives sont les moteurs pour avoir un travail de cohésion dans le bureau régional. C'est indispensable au même titre qu'une implication dans l'activité fédérale par des échanges réguliers et fréquents avec la direction fédérale, pour aider à la remontée de toutes les informations et ainsi participer à la mise œuvre de notre démarche syndicale et aider à la réactivité de la fédération.

Après chaque congrès fédéral, comme il est d'usage, les bureaux régionaux renouvelleront leur confiance au Secrétaire Régional. Cela n'obère pas que cette question puisse venir entre deux congrès fédéraux si nécessaire.

5 - De la section syndicale au siège fédéral, une fédération qui s'adapte aux nouvelles réalités pour être accessible à toutes et tous.

Etre la CGT FAPT de toutes et tous utile et efficace pour les travailleurs nécessite d'engager tous les syndiqués dans la démarche en créant ou recréant des sections syndicales avec le syndicat départemental comme clé de voute de notre organisation. Nous

devons cependant nous adapter aux nouvelles réalités des champs professionnels et du travail interfédéral, ainsi qu'aux différents canaux de communication pour qu'elle arrive jusqu'à sa cible.

a- Modifier et adapter nos pratiques.

Le confinement durant la crise sanitaire a démontré que notre fédération savait s'adapter rapidement dans un contexte très particulier avec des nouvelles pratiques comme les réunions en visioconférence, mais pas seulement. Les syndiqués dans cette période ont montré toute leur disponibilité à participer à l'activité syndicale, que ce soit sur le lieu de travail ou lors d'initiatives proposées par la fédération.

Dans le respect des orientations, des valeurs et des règles de vie, il faut adapter le fonctionnement de l'activité et des structures à tous les niveaux de la fédération, aux syndiqués et pas l'inverse, pour permettre à toutes et tous d'être des acteurs et des décideurs de leur organisation. Pour permettre à tous les syndiqués, y compris les syndiqués avec peu ou pas de moyens syndicaux, de participer à l'activité et à la vie des structures de la fédération, une réflexion doit être menée sur le mode d'organisation, la fréquence et les horaires de nos réunions...

b- Une structuration de proximité territoriale et professionnelle

Nous devons revisiter les contours de notre organisation pour répondre encore plus aux attentes des salariés : proximité territoriale avec les syndicats départementaux, les régions et les sections syndicales mais aussi la proximité professionnelle avec les filiales et les métiers, tout en veillant à la mise en commun sur tous les aspects transverses.

Lutter contre toutes les formes de corporatismes aide à dépasser les fortes identifications et les replis sur l'entreprise. Il faut entendre corporatisme dans le sens du repli sur soi et de l'individualisme, non dans le sens de la défense d'intérêts communs et donc d'une élaboration qui recherche avec d'autres des solidarités interprofessionnelles. Prendre le syndicalisme sous l'angle de la seule identification à l'entreprise serait un frein aux développements des actions revendicatives et du rapport de force. Cela doit également nous interroger sur la place de la convention collective. Est-ce que les salariés se retrouvent fédérés à partir d'une convention collective ou est-ce que la convention est le résultat d'une construction de garanties collectives qui part du métier et de la démarche syndicale à partir du travail ? Ignorer des salariés parce qu'ils sont couverts par une convention collective différente de la notre serait une erreur parce qu'ils font exactement le même métier que nous. Il n'est pas question de remettre en cause la convention collective au sens large qui est un acquis et qui a avant tout un rôle de protection des salariés.

C'est bien à partir du travail et des réalités au travail que vivent les salariés que nous pourrons les aider et les organiser et non à partir des seuls périmètres d'entreprise ou des conventions collectives. Depuis notre 36^e congrès, la structuration de notre organisation a pris en compte ces évolutions. Nous devons franchir un cap, pas celui de la compétition avec d'autres fédérations de la CGT, mais celui de la coopération et de l'organisation des salariés sur le lieu de travail. La structuration en proximité territoriale et professionnelle est la clé des convergences et de l'utilité de notre syndicalisme.

c- De la section au siège fédéral, le travail avec les autres fédérations

Un des rôles de l'activité fédérale est de coordonner la mise en œuvre des orientations votées au congrès afin de travailler les convergences revendicatives pour l'ensemble du salariat de notre champ fédéral et parfois au-delà.

La fédération impulse une activité revendicative de métiers, de filières, d'entreprises, de groupe, inter- entreprises, interprofessionnelle et internationale qui se nourrit de l'activité menée sur les lieux de travail. De ce fait, elle favorise la rencontre avec les autres fédérations CGT pour lutter contre les divisions et le dumping social, pour permettre les solidarités du salariat sur un même métier ou une même filière et ainsi fédérer les revendications et les luttes. Pour cela, elle se dote de plusieurs outils pour être utile et efficace aux syndicats départementaux afin de mener une campagne de proximité sur les questions revendicatives essentielles.

d- Une communication utile et efficace (cf 28 Conseil national les Karellys)

La communication est éminemment politique. Nous avons besoin d'une communication qui corresponde aux codes de la communication d'aujourd'hui et surtout qu'elle atteigne sa cible : les structures de la CGT FAPT, les syndiqués, les salariés, les institutionnels (entreprises, collectivité...), le grand public, la presse.

Il nous faut réellement travailler à valoriser tous les conquies. La connaissance du rapport de force et des conquies contribue à son élévation. Cela participe également à donner confiance, redonner espoir et démontrer l'efficacité du syndicalisme CGT.

Il est devenu difficile de communiquer envers un public «cible» pour faire passer le message syndical, ou simplement pour informer nos adhérents et les salariés. Quel support utiliser ? Quelle est la pertinence du message par rapport au public visé ? Faut-il multiplier le même message sur les différents canaux de communication ou créer un message spécifique au support, sachant que la même information peut être interprétée différemment selon le canal de diffusion ? Le choix et l'adéquation des supports/messages est donc déterminant dans la façon dont nous sommes perçus et de la pertinence de notre communication.

Nous avons besoin :

D'une communication vers l'externe, car face au constat que les médias sont des outils de propagande aux mains des grands patrons, nous devons travailler afin de rendre plus visibles nos propositions et nos expressions pour qu'elles puissent être reprises dans ces médias et ainsi renforcer notre image auprès des salariés, des usagers et des citoyens qui lisent ou regardent la presse. Cela fera connaître les enjeux liés au Droit à la Communication.

D'une communication en interne ascendante pour permettre à la fédération et aux Unions Régionales de jouer pleinement leur rôle : fédérer et coordonner. Dans le champ fédéral, dans les entreprises, pas un jour ne se passe sans que les salariés ne réfléchissent et ne conçoivent des solutions pour améliorer leurs quotidien, pas un jour ne se passe sans une lutte.

La connaissance des luttes permet de créer des dynamiques. Pour cela nous devons être en capacité de mesurer le rapport de force en permanence. Il est nécessaire que chaque syndicat fasse remonter de façon hebdomadaire son activité autour du ROC.

D'une communication en interne descendante en direction des sections et des syndiqués. La connaissance des revendications des salariés permet d'alimenter et d'ajuster les campagnes fédérales et confédérales. Nous avons besoin de les faire connaître le plus largement possible.

D'une communication interne horizontale pour donner du sens et du lien entre toutes les structures et les pôles. Pour que ces communications soient efficaces, il y a besoin d'une communication transverse entre la QVS, le revendicatif, le catégoriel, les UL, les UD, la confédération, les autres fédérations.

D'une communication vers les cadres :

Nous devons, avec notre UFC, continuer de nous inspirer du travail engagé par l'UGICT pour nous adresser aux cadres de notre champ fédéral. Par la particularité que revêt leur travail et leur position particulière dans l'entreprise, nous devons continuer d'adapter notre communication. Attractive, visuelle, lisible, tapant juste et fort sur les problèmes que rencontrent les cadres, nos réponses revendicatives bien mises en avant et en lumière peuvent être un atout pour aller à la discussion auprès d'eux.

De former nos militants à une communication moderne : tracts plus attractifs avec des outils adaptés, animation et utilisation des réseaux sociaux, push-mails et sites internet, montages vidéos avec des sons audibles.

e- Des collectifs fédéraux : des outils politiques pour aider les syndicats et les syndiqués

La fédération confirme le caractère essentiel des collectifs métiers inter entreprises et/ou transverses validés par la CEF, dont elle se dote. Une feuille de route, à partir des décisions de congrès et des réalités du terrain, devra être établie au sein de chaque collectif (composition, initiatives, propositions,...). Ils doivent être le fruit d'un réel engagement des SD. La composition de ces collectifs travaillée par les Syndicats avec les Unions Régionales doit permettre la représentativité de tous les territoires avec leurs particularités, et l'implication de syndiqués confrontés aux réalités quotidiennes de leur lieu de travail.

À partir du travail, des métiers, les collectifs sont des lieux de débats, d'analyses et de construction de projets alternatifs sur des sujets tels que les salaires à l'appui des repères revendicatifs fédéraux et confédéraux. Ils permettent la déclinaison et l'adaptation des campagnes revendicatives fédérales et confédérales et de faire le lien avec les enjeux de société tels que la sécurité sociale. Les collectifs intègrent dans leur fonctionnement et leurs expressions les spécificités cadres et retraités. Ils favorisent la mise en commun pour travailler les convergences revendicatives et de luttes.

f- Une politique financière pour une culture d'organisation, du syndiqué aux structures !

La cotisation de nos syndiqués est, et doit rester, notre ressource principale. Payer sa cotisation au 1% tous les mois, c'est le 1^{er} acte militant. Cela est gage d'indépendance de toute l'organisation vis-à-vis du patronat et participe à la démocratie. Pour les SD, le reversement des cotisations de façon régulière aux structures (UL, UD, Fédérations, Confédération), c'est-à-dire à Cogetise, est un acte politique. Ce n'est pas que l'affaire du trésorier.

Les Commissions Financières et de Contrôles ont un rôle :

- le contrôle et la régularité des comptes
- la vérification et l'évaluation de l'application des orientations votées en Congrès.

Elles doivent à cet effet se réunir de manières très régulières.

La publication des comptes est obligatoire dans chaque structure pour être représentatif.

Soumis au vote de leur CE, le budget de notre Fédération, comme celui de nos syndicats départementaux et de nos structures interprofessionnelles, est confronté à des dépenses incompressibles. Il est important que toutes les structures soient en mesure d'avoir un budget prévisionnel. Il appartient à tous d'être vigilants et de respecter ce budget car ces dépenses sont liées à la nature de notre syndicalisme : celui de la lutte pour gagner sur les revendications, donc au développement d'une politique revendicative.

Tous les Syndicats Départementaux et les Unions Régionales doivent veiller à la formation de leurs responsables et des membres de leur CFC à la Politique financière.

Le congrès décide :

Décision 6 - D'organiser et de développer une vie syndicale collective et démocratique sur les différents lieux de travail afin qu'il n'existe aucun syndiqué isolé. Le SD veille à ce que tous les syndiqués, porteurs de mandat ou pas, avec des moyens ou pas, aient la possibilité de se former, de militer, d'échanger, de mutualiser leurs expériences, leurs réflexions et de décider collectivement. Le SD est garant de ce principe essentiel dans son périmètre.

Décision 7 - Dans l'intérêt des salariés, d'organiser des sections syndicales sur tous les lieux de travail en rassemblant tous les travailleurs de la communauté de travail, indépendamment de l'entreprise et du lien de subordination qui les lie aux salariés. Cela nécessite de les réunir au delà des liens de subordinations respectifs, en accord avec les syndiqués concernés, des conventions collectives, des champs fédéraux. Des échanges réguliers avec les organisations interprofessionnelles (UD, UL) ainsi qu'avec les fédérations CGT concernées devront avoir lieu à tous les niveaux : fédéral, régional, départemental.

Décision 8 - De faire de la syndicalisation, du renforcement et de la continuité syndicale une priorité par la mise en œuvre et le suivi d'un plan de syndicalisation permanent. Le congrès se fixe pour objectif de dépasser tous les ans les 100% pour atteindre d'ici l'ouverture du 38^e congrès, les 50 000 syndiqués. Le collectage et le reversement des cotisations réguliers aux structures sont les premières règles de vie de la CGT.

Décision 9 – Que la syndicalisation des cadres soit une priorité dans toute la fédération. Ainsi, les structures fédérales, à tous les niveaux, s'engagent à mettre en place les outils, les moyens, les formations pour y parvenir afin de créer et faire vivre des sections syndicales UFC FAPT dans chaque département.

Décision 10 – Que chaque syndiqué doive pouvoir accéder à la formation syndicale. Cela suppose d'avoir une réflexion sur les modalités pratiques des formations adaptées à la réalité des syndiqués d'aujourd'hui. La formation syndicale est un enjeu majeur dans toute la fédération afin de permettre à tous nos syndiqués de devenir pleinement auteur, acteur et décideur de la CGT FAPT. Un référent par syndicat doit être identifié afin de mettre en œuvre un plan de formation dans chaque syndicat mais aussi d'impulser le plan de formation fédéral et confédéral.

Décision 11 - De travailler la politique des cadres syndicaux à tous les niveaux, des sections syndicales au siège fédéral. L'émergence et la formation de responsables à la politique revendicative, à la vie syndicale, à la communication et à la politique financière sont des enjeux qui concernent tous les syndicats départementaux. La Fédération formera ses nouveaux dirigeants.

Décision 12 – Que le rôle de la fédération, de ses structures (SD, UFC, UFR,...) et outils (UR, collectifs,...) soit essentiel :

- Pour l'organisation des convergences, la coordination de l'activité et des luttes ;
- Pour renforcer notre influence électorale dans toutes les entreprises, notamment en priorisant l'Île de France, lieu à forte concentration de salariés de notre secteur ;
- Pour associer davantage nos Unions Fédérales Cadres et Retraités pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités dans le travail collectif et dans toute notre vie syndicale.

Décision 13 – Que, tout en confirmant la nécessité d'une communication sur le lieu de travail, la fédération, à tous les niveaux, doive se doter d'une stratégie de communication mieux adaptée aux besoins et attentes des syndiqués et salariés et qui correspond aux codes de la communication d'aujourd'hui, dans son contenu, sa forme et ses outils en formant ses militants.

Décision 14 – Que, dans les départements où les syndicats sont organisés en syndicats dits « de branches », le travail doit se poursuivre pour construire un syndicat départemental des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications.

Décision 15 – Le syndicat départemental du secteur des Activités Postales et de Télécommunications est aujourd'hui la structure de base de la fédération. L'organisation de proximité est la section syndicale. Au regard des bouleversements, des besoins des syndiqués et des salariés du champ, le congrès décide d'engager, d'ici le 38^e congrès, 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.

Annexe pour aller plus loin.....

Sur la plateforme <http://37e-doc.orientation.fapctcgt.fr> , tu trouveras tous les documents référencés dans le projet de document d'orientation, et ci-dessous listés :

- cf 1 : document d'orientation adopté au 32^e congrès fédéral
- cf 2 : rapport introductif du Conseil National de Ronce les Bains
- cf 3 : géographie syndicale
- cf 5 : article 11. Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789
- cf 6 : communiqué fédéral sur les plis électoraux – Juin 2021
- cf 7 : communiqué fédéral panne numéros d'urgence – Juin 2021
- cf 12 : déclaration de Philadelphie à la conférence générale de l'OIT
- cf 13 : plan de rupture
- cf 14 : dossier fédéral précarité
- cf 16 : plaquette Télétravail
- cf 17 : UniGlobalUnion – 10 grands principes
- cf 19 : compte-rendu de l'initiative jeune fédérale de 2019
- cf 20 : plus jamais ça
- cf 21 : consultation cadre national de l'Union Fédérale des Cadres 6 Synthèse et analyse de la consultation
- cf 22 : Militant du Conseil National de La Palmyre – Extrait
- cf 23 : statuts confédéraux
- cf 24 : Quoi de neuf – Section syndicale
- cf 26 : rapport du Conseil national de Guidel – Extrait
- cf 27 : statuts de la Fédération
- cf 28 : Militant du Conseil National Les Karellis - Extrait

- cf 4, 8, 10, 15, 18 et 25 : repères revendicatifs fédéraux (RRF)

- cf 9, 11, 15, 18 : repères revendicatifs confédéraux (RR CFD)

- Document d'orientation adopté au 36^e congrès fédéral

- Document d'orientation adopté au 52^e congrès confédéral

- Charte de l'élu et mandaté