

Un
syndicat
c'est
quoi?



Un syndicat c'est quoi?

Extrait des statuts de la CGT

Droits, devoirs et relations des organisations de la CGT Le syndicat, base de toute la CGT

Article 7-0 Les dispositions de ce titre sont précisées par l'annexe sur les règles de vie au sein de la CGT adoptée par le congrès confédéral. L'affiliation d'une organisation à la CGT implique son adhésion aux présents statuts. Par ailleurs, sont affiliées à la CGT les confédérations d'outre-mer signataires de la convention annexée aux présents statuts.

Article 7 Les adhérentes de la CGT se regroupent dans des syndicats, organisations de base de la CGT.

Les syndicats définissent eux-mêmes leur mode de constitution et de fonctionnement, notamment par la mise en place de sections syndicales dans les formes les plus adaptées.

Un syndicat vise à développer :

- la démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérentes, leur information et leur formation, la syndicalisation ;

- l'information, le débat, la construction avec les salariées des revendications et des moyens de faire aboutir celles-ci ;
- la prise en compte des diversités du salariat et la recherche des convergences.

Les syndicats peuvent regrouper les salariées actives et retraitées correspondant à leurs champs d'activité, ainsi que les salariées privées d'emploi.

Les syndiquées retraitées, préretraitées, pensionnées peuvent décider la création de sections permettant de développer leur activité.

Les syndiquées concernées peuvent décider la création d'organisations leur permettant de conduire l'activité spécifique avec les ingénieures, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise. En tant que de besoin, des dispositions sont prises pour une meilleure organisation des ouvrières et employées.

SOM MAI RE

PRÉAMBULE	4
LE TRAVAIL A CHANGÉ, LE RAPPORT AU TRAVAIL AUSSI	5
À CHAQUE SYNDIQUÉ-E SON SYNDICAT	6
LE SYNDICAT, ORGANISATION DE BASE DE TOUTE LA CGT	8
LES ÉLU·ES ET MANDATÉ·ES	11
LES OUTILS ET MOYENS DU SYNDICAT	12
LA REPRÉSENTATIVITÉ	14
COMMENT RÉDIGER LES STATUTS D'UN SYNDICAT ?	17

Préambule

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté profondément enraciné depuis.

L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Elle est née de la volonté des salariées de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir. Cet idéal est au cœur de son action syndicale.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelle et géographique, la CGT s'est forgée au fil de l'histoire autour d'une conception de la solidarité entre les salariées combinant ancrage à l'entreprise et ancrage à l'environnement territorial.

Pour l'immense majorité des salariées, le chemin qui conduit au syndicat passe par la défense d'intérêts individuels, de droits à faire valoir, de révoltes individuelles contre les injustices, la précarité, le chômage. Quels que soient les enjeux sociaux, économiques ou politiques du moment, c'est le besoin le plus ordinaire, la revendication toute simple, qui constitue le fondement de l'organisation collective et de la vie syndicale.

Le rôle du syndicat est donc d'être là, tous les jours, pour répondre aux multiples préoccupations des salariées.

La CGT, ce sont les syndicats où s'organisent des femmes et des hommes qui écoutent leurs camarades de travail, agissent avec elles et eux pour faire avancer ensemble chacun des problèmes posés; des syndicats au service de la revendication pour l'élaborer, la faire vivre et la faire aboutir. Ces syndicats utiles ne peuvent exister que si des salariées plus nombreux-ses les investissent, pour ensemble créer le rapport de force capable de mobiliser, contester, s'opposer, proposer, négocier, et obtenir de nouvelles conquêtes sociales.

Rien n'est plus urgent que de construire ce syndicalisme-là, humble, présent chaque jour sur le lieu de travail, ce syndicat où chaque travailleuse et travailleur a sa place, se sent

chez soi, impliquée dans l'activité qui s'y mène, partie prenante des revendications qui s'y expriment et de l'action qui s'y décide.

Le syndicat se trouve aujourd'hui confronté aux évolutions profondes de la société, du système productif et des relations sociales, qui transforment le cadre et les formes de l'action collective.

Désormais, bon nombre de droits collectifs sont directement liés à la présence ou non d'un syndicat sur le lieu de travail, à son influence et sa capacité à impliquer et mobiliser les salariées pour la préservation de leurs acquis et pour obtenir des avancées sociales. Ce qui est en jeu n'est pas seulement une adaptation des stratégies de management des entreprises pour l'amélioration des conditions de travail, mais bien la nécessité de resituer la place du travail dans la société d'aujourd'hui.

Ce que nous visons est non seulement la remise en question et l'amélioration des conditions de travail dans le service, l'entreprise, mais aussi la reconnaissance de l'acte de travail comme créateur de richesses intellectuelles et physiques, et donc sa reconnaissance économique et sociale dans une démarche transformatrice de la société autour de notre concept de développement humain durable. Sans l'action du syndicat qui impulse, coordonne, s'appuie sur les outils que sont les institutions représentatives du personnel (IRP) et donne du sens à ces enjeux, nous nous enfermerions comme les syndicats qui ont délibérément fait le choix de l'accompagnement du libéralisme.

Dans une société qui laisse très peu de place à la démocratie sur les lieux de travail, le syndicat peut constituer cet espace de liberté, cet espace qui permet de vider son sac, de souffler un peu, de confronter sa situation avec celle des autres, de construire des perspectives collectives et de gagner de nouveaux droits.

Le travail a changé, le rapport au travail aussi

L'entreprise a beaucoup évolué, dans sa définition comme dans son périmètre. Elle emploie très souvent des salariées de professions différentes. La sous-traitance, la précarité sont désormais notre lot commun. Dans le secteur public, ce sont les mêmes logiques mises en œuvre, avec la volonté de détruire les collectifs de travail et d'isoler les salariées en les mettant en concurrence. De plus, l'individualisme et les politiques d'intégration des salariées font des ravages en matière de rapports humains – il est courant de parler de souffrance au travail. Comment, dans ces conditions, être en situation de s'adresser à toutes les salariées sur le lieu de travail pour construire ensemble la diversité de leurs revendications ? Comment, en premier lieu, le syndicat doit-il fonctionner pour refuser des rapports de concurrence ? Comment peut-il changer l'organisation du travail en faveur d'une valorisation collective de la force de travail ?

Comment recréer de la solidarité, permettre aux syndiquées de se connaître, de se rencontrer afin de croiser leurs revendications et de

faire l'expérience que leurs intérêts sont communs ?

La CGT inscrit son action au plus près des travailleuses et de leurs préoccupations au quotidien, au travail et dans la vie. En partant du travail, de l'expression de leurs revendications et de leurs luttes sous toutes leurs formes, la CGT œuvre à la construction du rapport de force en faveur du monde du travail.

Unir, rassembler à partir des revendications, faire prendre conscience aux salariées de leurs forces quand ils et elles se donnent les moyens de parler d'une seule voix : tel est le rôle du syndicat. Rendre plus visible son utilité en rendant plus transparent son fonctionnement est l'un des moyens de donner envie d'y participer.

Notre objectif est la démocratie : donner aux syndiquées l'assurance qu'à travers le syndicat, ils et elles détiennent un véritable pouvoir d'intervention. Le syndicat, c'est d'abord et avant tout l'organisation que se choisissent les syndiquées. Nous savons que ce n'est pas si simple, à contre-pied de ce que pense l'opinion publique, mais nous

savons aussi que c'est la conviction qui détermine l'action. La conscience de la situation de salariée se forge au quotidien si le syndicat parvient à devenir cette école de valeur et de respect. Il est organisé autour de statuts, de modes de fonctionnement, de règles de vie et d'une qualité de rapports humains, qui dessinent la société pour laquelle nous agissons. Le syndicat est une force sociale, dont la boussole est la conquête de droits et de garanties collectives pour permettre la réalisation des individus, une force pour être moteur d'une véritable transformation sociale. Un syndicat, c'est d'abord et avant tout des femmes et des hommes qui se donnent les moyens de se faire respecter par leur employeuse, quelle qu'il ou elle soit. La transformation profonde du salariat fait émerger toute la nécessité de la représentativité et du déploiement de la CGT parmi les ingénieures, cadres, techniciennes et agentes de maîtrise, qui sont en attente de reconnaissance et de responsabilité sociale, de sens à donner à leur travail et à leur engagement dans l'organisation collective.



À chaque syndiqué-e son syndicat

Toute salarié-e peut adhérer librement au syndicat de son choix, quelles que soient son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, sa nationalité, sa religion, ses opinions politiques, son handicap, son appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, etc. (article L. 1132-1 du Code du travail).

La liberté d'adhérer – comme celle de

ne pas adhérer – est totale. En outre, toute membre d'un syndicat est libre de le quitter à tout instant, moyennant le respect de certaines conditions.

S'organiser, c'est se donner les moyens de défendre ses intérêts individuels et collectifs.

S'organiser, c'est se donner les moyens de donner un sens au travail dans un cadre collectif.

S'organiser, c'est participer d'un mouvement plus large de coordination et de convergence des luttes.

S'organiser, c'est définir un mode de fonctionnement qui nous assure l'indépendance à l'égard de l'employeur et permet de contester la logique économique du profit pour en faire prévaloir une autre, celle de la réponse aux besoins.

Extrait des règles de vie syndicale annexées aux statuts de la CGT

« À l'inverse d'un syndicalisme institutionnel, la CGT développe un syndicalisme de syndiqué-es auteur-ices, décideur-ses et acteur-ices. Cela suppose de placer le ou la syndiqué-e au centre de la vie syndicale et de définir ses droits et devoirs. L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En adhérant, chaque syndiqué-e acquiert le droit de participer à la vie démocratique et collective des organisations auxquelles il ou elle devient affilié-e. Ces dernières doivent tout mettre en œuvre pour lui donner la possibilité d'être auteur-ice, décideur-se et acteur-ice des orientations, de l'action et de la vie de la CGT, condition incontournable pour défendre ses droits et transformer sa vie au travail et hors du travail. La dimension confédérée de son adhésion à la CGT ouvre le droit de disposer des informations produites par les organisations auxquelles il ou elle est affilié-e. Le ou la syndiqué-e exerce ses droits dans le respect des statuts et des règles de vie de la CGT. Il ou elle a l'obligation d'acquitter ses cotisations mensuelles, conformément aux statuts.

Les droits ouverts par l'adhésion à la CGT sont :

1. **L'accueil du ou de la syndiqué-e.** Chaque nouvel-le adhérent-e a droit à une remise systématique d'un livret d'accueil;
2. **la formation syndicale.** L'organisation CGT doit :
 - créer les conditions d'une formation d'accueil dans les meilleurs délais pour que chaque nouvel-le adhérent-e ait les connaissances et les sa-

voir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie les outils mis à sa disposition – professionnels, interprofessionnels et spécifiques,

- assurer à chaque adhérent-e, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation syndicale générale,
- accompagner, dès le début du mandat, toute prise de responsabilité d'une formation spécifique,
- créer les conditions d'accès des militantes à la formation syndicale,
- mettre à jour CoGiTiel, pour une circulation des informations quels que soient les changements de situation (mobilité géographique, changement d'emploi, privation d'emploi, retraite, etc.);

3. **L'information syndicale nationale interprofessionnelle :** la cotisation à la CGT ouvre le droit et l'accès à l'information syndicale à travers le journal de la CGT Ensemble diffusé à toutes les syndiqué-es, auquel s'ajoute Options, diffusé aux affilié-es de l'Ugict-CGT. Les adhérent-es doivent être informé-es de la possibilité de s'abonner à NVO, journal des élu-es et mandaté-es, et à Vie nouvelle, journal de l'Union confédérale des retraité-es;

4. **le droit à une vie syndicale collective organisée :**

- chaque syndiqué-e a le droit de participer au congrès de son syndicat, qui doit être organisé au moins tous les trois ans, et à une assemblée des syndiqué-es au moins une fois par an,
- chaque syndiqué-e participe pleine-

ment aux débats et décisions qui concernent son organisation, son programme revendicatif, sa direction, la définition des mandats,

- chaque syndiqué-e a pouvoir de désignation des candidates CGT lors des élections professionnelles correspondant à son collège.

Dès lors que les statuts et règles de vie de la CGT sont respecté-es, les différences d'approche des adhérent-es en matière d'orientation ou de conception ne peuvent donner lieu à des pratiques d'exclusion.

La prise en compte de la spécificité de chacune participe à élaborer la cohérence de l'activité de la CGT. L'expression de la diversité des syndiqué-es doit être intégrée dans la vie démocratique et revendicative du syndicat.

La CGT veut conjuguer démocratie syndicale et consultation des salarié-es. Les propositions de la CGT, à chaque étape, doivent être élaborées par les syndiqué-es et mises en débat parmi les salarié-es, avec la volonté de rendre compte, de dialoguer, de mobiliser et de renforcer les liens entre salarié-es et syndicats CGT. Toute adhérent-e a le droit de se proposer à tout mandat de représentation de la CGT relevant de son champ de syndicalisation, de même qu'à toute liste de candidat-es présentée par la CGT à une élection de représentativité, professionnelle ou interprofessionnelle, relevant de son champ de syndicalisation.

La désignation d'une mandatée ou d'une candidate à une élection de représentativité appartient aux syndiqué-es organisées au sein du périmètre du mandat ou de l'instance élue. Conformément au principe de démocratie syndicale, ces

syndiquées sont informées des candidatures et consultées en vue de la désignation.

La consultation est réalisée par le ou les syndicats concernés, soit au niveau du syndicat, soit au niveau d'une ou plu-

sieurs sections du syndicat. Les modalités de la consultation privilégient la réunion de l'assemblée des syndiquées; en cas d'obstacles géographiques ou matériels justifiés, d'autres moyens d'assurer la consultation peuvent

être mis en œuvre par le syndicat. Le résultat de la consultation est consigné dans un relevé de décision. Lorsque le mandat ou l'instance élue concerne un collège, la consultation porte sur les syndiquées de ce collège. »



Le syndicat, organisation de base de toute la CGT

Les syndicats constituent les fédérations, les unions départementales et les unions locales. Ils définissent et mettent en œuvre les orientations

des organisations auxquelles ils adhèrent. Ils en élisent les directions. L'affiliation d'un nouveau syndicat à la CGT n'est acquise qu'après va-

lidanation de sa fédération et de son union départementale.

Des valeurs partagées par l'ensemble des syndiqués

La création et l'existence d'un syndicat CGT ne peuvent se faire que sur les bases démocratiques, alliant des valeurs, une stratégie et une démarche partagées par l'ensemble des syndiqués le constituant :

- **des valeurs humanistes** qui se traduisent par : la conquête de garanties sociales ; des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel, de cohésion ; des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité ; des actions pour une société démocratique

libérée de toute forme d'exploitation, de domination et contre toute discrimination, racisme, xénophobie, exclusion, et dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, des libertés et droits syndicaux, de la citoyenneté, de la défense de l'environnement, de la paix, du désarmement, des droits de l'être humain et de la coopération entre les peuples ;

- **une stratégie** de la CGT définie par ses congrès donnant ainsi le sens de son activité. Ce sont les

documents d'orientation, les résolutions et les repères revendicatifs ;

- **une démarche qui décrit nos actes et notre façon de faire dans des domaines ciblés.**

Les besoins et revendications des salariées, leur satisfaction sont le fil conducteur de l'action du syndicat. Connaître son terrain d'intervention – l'entreprise, l'établissement, l'atelier, la situation des salariées – et privilégier la proximité et l'écoute vont permettre au syndicat de parler en leur nom lors de négociations.

La question du périmètre du syndicat

Le 49^e congrès de la CGT (2009) a validé que « le périmètre de chaque syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

- élaborer, avec les salariées, les revendications dans toutes leurs dimensions – professionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale, etc. ;
- avec les salariées, construire un rapport de force pour obtenir des avancées dans l'entreprise ou l'établissement mais aussi au-delà, à partir des entités et communautés de travail sur lesquelles le syndicat est amené à

rayonner pour créer les convergences et solidarités nécessaires à une démarche de conquête ;

- animer les négociations sur l'ensemble des catégories et établissements sur lesquels il rayonne – démocratie, consultation, action, etc. ;
- mettre en œuvre la démocratie syndicale sur l'ensemble de son périmètre à l'appui de la "Charte de la vie syndicale" votée au 47^e congrès confédéral, de la "Charte de l'élu-e et mandaté-e" et de la "Charte égalité femmes/hommes". Cela inclut la mise en

place de sections syndicales et la prise en compte des diversités et des spécificités ;

- construire et faire vivre les orientations de la CGT auprès des syndiqués et de l'ensemble des salariées, et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

Pour parvenir à ces objectifs, **le congrès décide de rendre effectif le rattachement de tout-e syndiqué-e à un syndicat et de toute section syndicale ou base organisée à un syndicat.** »

Il faut distinguer :

- **le syndicat**, organisation de salariées dont l'objet et le fonctionnement sont fixés par des statuts. Le syndicat est doté de la personnalité civile et donc de la capacité d'ester en justice, d'acquiescer des biens, de conclure des contrats, etc. (cf. article L. 2131-1 et suivants du Code du travail). « Le syndicat est une organisa-

tion permanente groupant, sur la base de la libre adhésion, des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale en vue d'assurer la défense de leurs intérêts et la représentation de la pro-

fession » (articles L. 2131-2 et al. du Code du travail).

- **la section syndicale**, groupelement de salariées (par service, par catégorie, etc.) **mis en place par un syndicat représentatif** (conformément à l'article L. 2121-1 du Code du travail). La section syndicale n'a en principe pas de personnalité morale,

elle ne peut pas ester en justice. Toute action doit être intentée par le syndicat.

- **la base syndicale**, présence de syndiqués sur un lieu de travail.
- En résumé, les syndiqués comme les sections syndicales sont obli-**

gatoirement rattachées à un syndicat et dépendent des statuts de celui-ci.

Une syndiqué-e ne peut donc pas être directement rattaché-e à une fédération, union départementale, union locale ou à des unions ou

coordinations de syndicats (USD, USTM, CSD, USCBA...), au risque de se voir contester leur représentativité au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Trois grands types de syndicats

Au-delà de la diversité des périmètres géographiques ou professionnels, de celle des tailles et modes de fonctionnement, nous pouvons distinguer trois catégories dans lesquelles se range l'immense majorité des syndicats existants :

- 1. Le syndicat d'établissement ou d'entreprise** : il regroupe des salariées ayant le ou la même employeur, la même direction. Son périmètre géographique peut être cantonné à un établissement ou s'étendre à plusieurs, il peut rayonner sur un site de travail ou sur plusieurs, être régional voire national. Leurs affiliations sont donc une ou plusieurs unions locales, une ou plusieurs unions départementales, mais une seule fédération ;
- 2. Les syndicats locaux professionnels** : ils regroupent des salariées d'une même profession sur plusieurs entreprises, donc avec plusieurs employeurs dans cette profession. Ces syndicats existent traditionnellement dans les secteurs de la construc-

tion, de la métallurgie, du commerce et de l'agroalimentaire. Ils se développent dans ceux du transport (Strat), du nettoyage, de l'aide à domicile... Leur périmètre géographique est souvent limité à une union locale, voire aux unions locales d'un même bassin d'emploi. Leurs affiliations sont donc ces unions locales, une union départementale et une fédération. Ces deux types de syndicats existent depuis longtemps et sont reconnus tant par les pouvoirs publics et le patronat que dans la CGT. Les modèles de statuts ne manquent pas et sont connus des fédérations, unions départementales et unions locales ;

- 3. Les syndicats de site ou interentreprises** (*remplacent les syndicats dits « multiprofessionnels » qui ne peuvent plus exister*) : ces formes d'organisation sont notamment opportunes quand il n'y a pas de possibilité de créer un syndicat local professionnel. Ils regroupent des salariées

d'entreprises différentes et de professions différentes sur un site ou une zone. Ils offrent un cadre de syndicalisation à une masse grandissante de salariées disséminées et isolées dans de petites unités de travail ou marginalisées du fait de l'externalisation de leurs tâches et activités de sous-traitantes, précaires ou mises à disposition. Ces syndicats sont confrontés à plusieurs employeurs, *a priori* sans unicité professionnelle. Mais ces derniers sont souvent liés d'une façon ou d'une autre (donneuses d'ordre/sous-traitantes, gestion commune des locaux, de l'entretien ou des horaires d'ouverture, etc.) et souvent très intégrés et dépendants sur le plan des processus de travail, de la sécurité, de la surveillance. Ce troisième type de syndicat mérite quelques remarques et approfondissements, notamment sur certaines contraintes légales et sur les affiliations.

Tableau récapitulatif

Les syndicats d'établissement ou d'entreprise	Les syndicats locaux professionnels	Les syndicats de site ou interentreprises
Salarié-es : Même employeur-se	Salarié-es : Même profession, même secteur professionnel sur plusieurs entreprises et plusieurs employeurs	Salarié-es : Entreprises et professions différentes sur une zone, une localité
Périmètre : Un établissement ou plusieurs, sur un site ou plusieurs	Périmètre : Sur une union locale ou plusieurs, sur un bassin d'emploi	Périmètre : Sur une union locale ou plusieurs, sur un bassin d'emploi
Affiliation : Une union locale ou plusieurs ou une union départementale ou plusieurs et une seule fédération	Affiliation : Une union locale ou plusieurs, une seule union départementale et une seule fédération	Affiliation : Une union locale ou plusieurs, une seule union départementale ou plusieurs et une ou plusieurs fédérations

Un collectif d'animation du syndicat, pour quoi faire ?

Pour déployer une activité revendicative avec les salarié·es et créer un rapport de force qui leur soit favorable, nous avons besoin d'une force syndicale organisée et animée. Tout montre qu'il n'y a rien de spontané pour la construction des mobilisations et d'un rapport de force susceptible de déboucher sur des conquêtes sociales – en témoignent nos difficultés à ancrer l'action à partir des lieux de travail.

L'enjeu, pour le syndicat, est d'être en capacité de mobiliser des syndiqué·es acteur·ices, auteur·ices et décideur·ses par des pratiques démocratiques, afin de construire et déployer une démarche s'appuyant sur la bataille d'idées.

L'émergence des besoins des salarié·es, service par service, catégorie par catégorie, au plus près des postes de travail, doit servir à l'élaboration d'un cahier revendicatif.

Ce cahier revendicatif recense les besoins exprimés par les salarié·es et fait le lien avec les repères revendicatifs de la CGT (disponibles sur le site cgt.fr).

Le rôle du collectif de direction du syndicat est déterminant pour construire une démarche axée sur les syndiqué·es, à partir d'une connaissance fine du salariat et de nos forces organisées.

Cette connaissance, s'appuyant sur une pratique démocratique, est incontournable pour mobiliser nos syndiqué·es, construire et déployer la démarche, développer la syndicalisation avec des syndiqué·es plus nombreux·ses et mieux formés, nous renforcer afin de convaincre le plus grand nombre.

La communication est également indispensable pour alimenter et gagner la bataille d'idées.

Cela suppose que les élu·es et mandaté·es s'investissent dans l'activité de leur syndicat, de leur union locale, de leur union départementale et/ou de leur fédération.

Dès lors, le syndicat est en capacité de développer une démarche globale, portant l'ambition de gagner partout où il est un outil de déploiement de masse et de conquête de la CGT !

Pour mener à bien l'ensemble de ce travail, il y a besoin d'une équipe d'animation, qui aura en charge l'impulsion de toute l'activité. Celle-ci est élue lors du congrès ou de l'assemblée générale.

Son but sera de faire vivre, pendant la durée du mandat et à partir des décisions prises, la mise en place de collectifs qui animeront la vie syndicale et revendicative.

Généralement, le syndicat fonc-

tionne avec une commission exécutive (ou conseil syndical) et un bureau. Ces deux organes de direction sont contrôlés par l'assemblée générale (AG) ou le congrès des syndiqué·es.

La commission exécutive dirige le syndicat entre deux congrès, le bureau coordonne et anime l'activité et le fonctionnement du syndicat.

Pour une pleine efficacité et une grande réactivité, un suivi particulier doit être porté sur les questions de vie syndicale, de formation, de communication, de politique financière, de démarche revendicative. La commission exécutive se dote d'une secrétaire générale, dont la première responsabilité est de veiller à la cohésion du collectif en s'attachant à rassembler sur les orientations de la CGT.

Le syndicat s'attache à assurer aux représentant·es des salarié·es, élu·es ou mandaté·es une place particulière pour un exercice de leur mission conforme aux orientations de la CGT, c'est-à-dire en évitant d'être dans la délégation de pouvoir et en favorisant l'intervention des salarié·es. Ce faisant, il réaffirme le rôle et la place des syndiqué·es dans l'organisation et se renforce comme organisation de masse et de classe face à la tentative d'institutionnalisation de son activité.

Les élu-es et mandaté-es

« Les mandats exercés par les élu-es et mandaté-es de la CGT sont des "outils" efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises et les localités que dans les instances où les élu-es et mandaté-es siègent, aux niveaux local, départemental, régional, national. Les élu-es et mandaté-es sont porteuses de toute la démarche de la CGT. »

(Extrait de la « Charte de l'élu-e et mandaté-e »).

Impossible aujourd'hui de traiter du syndicat sans parler de représentantes des salarié-es ou des mandaté-es par le syndicat. Leur fonction est définie par des textes concernant la défense des intérêts matériels et moraux des salarié-es. Leur existence est aussi le produit du rapport de force : c'est l'action collective qui a imposé le droit des salarié-es à être représentées et la création d'une

multitude d'instances pour ce faire. Certes, elles et ils ont un rôle important et des moyens – bien que très insuffisants –, mais cela ne saurait suffire à la satisfaction des revendications. Sans rapport de force et sans l'apport du syndicat, de l'entreprise à la Confédération, pour développer une pratique revendicative de conquête sociale, il est illusoire de penser être entendu du patronat et du gouvernement. L'actualité et la situation des salarié-es en apportent la preuve au quotidien.

C'est bien le syndicat, avec les syndiqué-es, qui décide des revendications, et les élu-es et mandaté-es ont un rôle particulier pour les porter (cf. « Charte de l'élu-e et mandaté-e »). Il est nécessaire de réfléchir à leur action à partir du syndicat et de l'intervention collective, afin que les besoins des salarié-es restent en permanence le socle de leurs prérogatives dans la

confrontation entre capital et travail.

Comme le stipule la « Charte de l'élu-e et mandaté-e », **c'est au syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats**. Ces candidatures doivent être débattues avec les syndiqué-es, en réunion de direction des syndicats, pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Toute adhérente a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Toute adhérente peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué-es, dans son syndicat. **Et ce sont les syndiqué-es à jour de leurs cotisations qui décident des listes des candidat-es.**



Les outils et moyens du syndicat

Pour développer son activité, le syndicat dispose de droits, d'outils et de moyens qui sont pour l'essentiel le résultat des luttes des salarié-es.

Ces droits sont prévus par le Code du travail et sont souvent issus de la négociation collective au sein des branches, des entreprises et services. Cela concerne les heures de délégation, les locaux syndicaux,

les panneaux d'affichages, le droit à la formation syndicale, les heures d'information syndicale, etc. Par exemple, les délégué-es de proximité, désigné-es par le syndicat, sont les relais du syndicat dans l'atelier ou le service. Leur mise en place reste à conquérir et doit devenir un enjeu collectif dans le syndicat. Les délégué-es de proximité participent

au rayonnement et au déploiement du syndicat auprès des salarié-es. Ces droits sont à pérenniser.

La mobilisation pour l'obtention de nouveaux droits, notamment pour **l'activité syndicale interprofessionnelle qui n'en dispose actuellement d'aucun**, est une nécessité dans une société en pleine évolution.

Les cotisations syndicales : à quoi servent-elles, comment ça marche

Si le nombre d'adhérentes est important pour la construction du rapport de force, le niveau, le montant et la régularité des versements de la cotisation le sont tout autant. Les cotisations garantissent l'indépendance du syndicat vis-à-vis des patronnes, des partis politiques, des religions, et

lui permet de développer sa propre vision de la société, des finalités qu'il devrait se fixer : l'émancipation individuelle et collective !

Elles permettent également de financer l'activité des syndicats et leurs initiatives, la lutte, la solidarité, de payer les salaires et de participer au fonc-

tionnement du syndicat.

Les cotisations des syndiqué-es matérialisent leur adhésion à la CGT. Le niveau de la cotisation est fixé à 1 % du salaire net primes comprises ou de la pension.

Il faut distinguer le timbre FNI des timbres mensuels.

Sans modulation, la répartition d'un timbre est la suivante :

TIMBRE MENSUEL DU SYNDIQUÉ			
SYNDICAT 33%			
CoGéTise 67%			
Répartition décidée au CCN	Répartition décidée dans le congrès de la Fédération	Répartition décidée dans le congrès du Département	Répartition décidée pour le mensuel Ensemble
10%	29%	25%	3%
Confédération	FD UFICT UPT	UD UL CR	
UGICT UCR	Union Professionnelle Territoriale		

Timbre FNI du syndiqué
(premier timbre de l'année payé par le syndiqué)

SYNDICAT 33%



CoGéTise 67%



Répartition décidée au CCN

↙ ↓ ↘
FNI * INDECOSA * AVENIR SOCIAL

Les timbres suivants : afin de prendre en compte la diversité des besoins professionnels et territoriaux, des modulations sont possibles pour les timbres suivants – plus ou moins 4 %, soit de 25 % à 33 % pour la part professionnelle et de 21 % à 29 % pour la part territoriale.

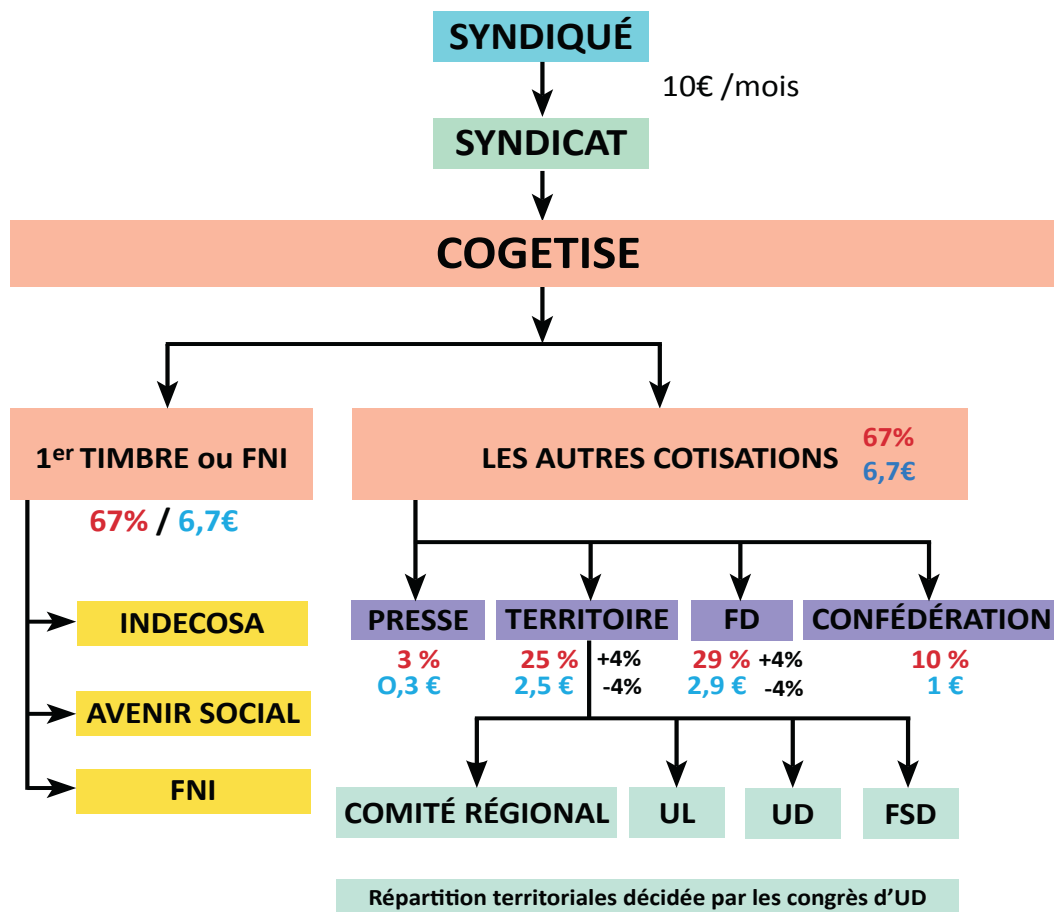
LE FNI: le premier timbre versé s'appelle le FNI, pour « fond national interprofessionnel ». Il a une répartition spécifique, permet de comptabiliser le nombre de syndiqués et assure la solidarité financière entre les organisations de la CGT. Les timbres mensuels sont tous les timbres autres que le FNI payés par le ou la syndiqué.e. Il y en a onze au maximum et ils servent à financer le syndicat

et les organisations professionnelles et interprofessionnelles, territoriales et nationales. Les cotisations des syndiqués sont reversées à CoGéTise. Elles financent leur syndicat, toutes les structures professionnelles (fédérations) et territoriales (unions départementales et locales, comités régionaux) auxquelles il est affilié, ainsi que la Confédération et les publications. Elles font l'objet d'une répartition

adoptée au congrès confédéral et dont le pourcentage est variable par département et par fédération.

Afin de permettre le bon fonctionnement des organisations de la CGT, il est nécessaire que chaque syndicat procède à des versements réguliers auprès de CoGéTise. Il est possible de déclarer ses cotisations et FNI en ligne via le site cogetise.cgt.fr.

Circuit de reversement des cotisations : exemple pour une cotisation de 10 euros



Qu'est-ce que CoGiTiel et CoGéTise ? À quoi servent-ils ?

Au fil de son histoire, la CGT s'est dotée d'outils qui ont vocation à développer les solidarités entre organisations de la CGT et contribuer à son développement et rayonnement auprès des salariées pour peser et élargir un rapport de force.

CoGiTiel est le logiciel de la CGT depuis 2001. Outil en constante évolution, Il permet une meilleure connaissance de l'organisation et des syndiquées.

À cet effet, les syndicats doivent veiller à sa mise à jour régulière et recenser certains éléments d'information : adresse postale, courriel, date de naissance, date d'adhésion, mandats, formation, etc. Par exemple, la rubrique « Informations CGT » permet à chaque syndiquée de re-

cevoir *Ensemble*, le journal mensuel de la CGT. Inscrire toutes les syndiquées dans le CoGiTiel contribue à une meilleure connaissance de nos forces organisées, un suivi des parcours de formation, des élu.es et mandatées, la continuité syndicale en cas de mobilité, de départ en retraite ou de changement de situation. Cela permet aussi au syndicat de connaître et de recenser ses syndiquées pour, à partir des statistiques, effectuer une analyse de l'évolution du syndicat (nombre d'adhérentes par service et établissement, durée d'adhésion, renouvellement, âge, réunion des élu.es et mandatées, etc.). Cela permet aussi de construire de plans de syndicalisation ou d'action adaptés, ou de mieux communiquer, par exemple en

s'adressant directement à toutes les déléguées syndicales, aux conseillères prud'hommes, etc.

CoGéTise est le système CGT de répartition de la cotisation entre les organisations.

Pour que les syndiquées puissent se prévaloir de leur appartenance à la CGT, il faut que le syndicat adhère à une fédération CGT relevant du champ d'application de sa branche professionnelle et à l'union départementale CGT de son département. Ces adhésions se matérialisent par le versement d'une quote-part de la cotisation de chaque syndiquée via CoGéTise. C'est ce qui caractérise la double affiliation prévue par les statuts de la CGT.

La représentativité

La représentativité syndicale est aujourd'hui régie par deux textes distincts: la loi de 2008 qui définit les règles de représentativité syndicale pour les salariées du privé, et les accords de Bercy pour la représentativité syndicale dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

Il n'existe pas, d'un point de vue législatif, de représentativité regroupant les deux audiences (privée et publique). Cependant, par l'addition des deux résultats, nous pouvons indiquer la réalité du paysage syndical sur l'ensemble du salariat. Les critères d'audiences pour être représentatif sont distincts dans le secteur public et le secteur privé.

Dans le public, une organisation syndicale doit obtenir un siège

dans le périmètre d'élection où elle concourt – généralement délimité par un comité technique – pour être jugée représentative. La représentativité nationale est calculée sur le cumul des résultats en nombre de voix aux élections des comités techniques, et définie par la détention de sièges dans les instances nationales du Conseil commun de la fonction publique et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. La qualité d'organisation représentative permet, en particulier, de participer aux négociations et entraîne des conséquences en matière de droits et moyens syndicaux. Dans le privé, la représentativité est basée sur un seuil électoral à atteindre, 10 % pour la représentativité d'entreprise, 8 % pour la conven-

tion collective et nationale interprofessionnelle. L'audience nationale interprofessionnelle est le fruit de l'addition de toutes les élections dans les comités sociaux et économiques (CSE). Sont ajoutés à ces résultats, pour obtenir l'audience nationale interprofessionnelle, les résultats dans les TPE et les chambres d'agriculture.

Dans les services publics, et les entreprises avec des missions de service public (CPAM, CAF, MSA, etc.), les grèves doivent être précédées d'un préavis de cinq jours voire plus, lequel doit nécessairement émaner d'une organisation représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressée.

À quoi sert la représentativité syndicale ?

Elle sert bien sûr à mesurer l'audience syndicale, mais aussi à déterminer qui peut siéger dans les négociations nationales interprofessionnelles et dans les différentes conventions collectives. Il n'y a plus de représentativité descendante: la représentativité d'une confédération ne permet pas d'établir la représentativité des organisations qui, à chaque échelon, lui sont affiliées.

Désormais, une organisation qui n'atteint pas le score de 8 % dans une convention collective, même si elle est représentative au niveau national interprofessionnel, ne pourra pas siéger dans la convention collective concernée ni bénéficier des moyens de cette branche. En matière d'élections dans l'entreprise, l'appréciation se joue dans le cadre où se déroule l'élection.

La représentativité détermine également le nombre de conseillers prud'hommes désignées par chaque organisation, le nombre de représentantes dans les commissions paritaires concernant les salariées des TPE, ou encore les représentantes des syndicats dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux (Cese).

Quels sont les critères de représentativité des syndicats, quels éléments de vigilance ?

La représentativité est déterminée d'après sept critères cumulatifs (L. 2121-1 du Code du travail):

- 1. Respect des valeurs républicaines:** ce critère s'apprécie au regard de l'action concrète du syndicat et des statuts [chambre sociale de la Cour de cassation (cass. soc.), 12 décembre 2016, n° 16-25793];
- 2. Indépendance:** le syndicat ne doit être soumis à aucune pression extérieure ou conflit d'intérêt. Il doit être indépendant, notamment financièrement, vis-à-vis de l'employeur, des partis politiques, etc.;
- 3. Transparence financière:** respect des obligations comp-

tables, dont la publication des comptes obligatoirement avant la fin de l'année N+1 (cass. soc., 2 février 2022, n° 21.60.046);

- 4. Ancienneté:** elle doit être de deux ans à la date du dépôt des statuts, dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Un changement d'affiliation confédérale ou une modification de son champ professionnel ou géographique ne remet pas en cause l'ancienneté d'un syndicat;
- 5. Influence:** elle est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience – réunions syndicales, tracts, activité reven-

dicative, participation à des conflits collectifs, évolution du nombre d'adhérentes, etc.;

- 6. Effectifs d'adhérentes et cotisations;**
- 7. Audience:** elle est le résultat du syndicat obtenu au premier tour des élections professionnelles.

Le non-respect d'un seul de ces sept critères entraînera la perte de représentativité. En cas de contestation, c'est au syndicat de fournir les éléments de preuve.

Les statuts devront prévoir quelle est l'instance qui arrête les comptes et quelle est celle qui les valide; des procès-verbaux sont établis à chaque fois.

En tout état de cause, l'instance du syndicat qui arrête les comptes ne peut pas être la même que celle qui les valide (exemple: le bureau arrête les comptes, la commission exécut

tive ou l'assemblée générale des syndiqués les valident). De même, les comptes doivent être rendus publics soit sur le site du syndicat, de l'union locale, de l'union départe-

mentale, de la fédération, soit sur le site prévu à cet effet par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

La CGT et le suivi de la représentativité

La transmission aux organisations de la CGT des résultats aux élections professionnelles, indispensables pour maîtriser l'évolution de notre représentativité, est une responsabilité du syndicat. Une plateforme « Ressources et données » (RED) d'entrée et de suivi des élections professionnelles a été développée par l'espace confédéral « Vie syndicale ». Celle-ci est mise à disposition des unions départementales et fédérations dans un premier temps.

Cet outil répond au besoin, pour la CGT, de retrouver une maîtrise des résultats des élections professionnelles, mais aussi d'assurer un suivi et une anticipation des élections tout au long du cycle électoral qui fixe la représentativité des organisations syndicales dans les branches, les territoires et sur le plan national interprofessionnel. Il sera intégré dans la version 2 de CoGiTiel, en cours de développement, et sera évolutif en fonction des besoins qui pourront se faire jour au fur et à mesure de sa montée en puissance en raison de son utilisation par toutes les organisations de la CGT.

Au-delà du suivi des résultats, du calcul de la représentativité des branches, le module « Élections » que nous mettons à votre disposition a vocation de permettre aux organisations d'établir des comparatifs par cycle, des analyses, de suivre les procès-verbaux en anomalies, les carences d'élection. Autre point essentiel: il permet aux organisations d'anticiper les élections à venir puisque chaque établissement ayant voté lors du troisième cycle électoral est recensé dans le module, avec son identifiant de la convention collective (IDCC), son adresse, son effectif, etc. Cet outil est complémentaire des dispositifs et plans de travail que nous voulons impulser partout afin de retrouver notre audience, à partir d'une démarche syndicale qui vise à renouer avec une culture d'organisation s'appuyant sur les syndiqués et soignant ses liens avec les salariées.

Attention ! Pour éviter toute contestation de représentativité, il est indispensable :

- de publier les comptes du syndicat chaque année ;

- d'adresser à la mairie, dans la ville du siège du syndicat :
 - un procès-verbal de délibération à chaque congrès ou modification de la composition de la direction du syndicat. Le récépissé est à conserver impérativement (il est à produire en cas de contestation) et permet de déterminer le critère de deux ans d'existence nécessaires pour présenter des listes aux élections professionnelles,
 - toute modification des statuts. Le seul document qui peut être demandé lors du dépôt de statuts est une photocopie de la carte d'identité des responsables identifiées dans les statuts ;
- de préciser l'organe de direction qui arrête les comptes ;
- de préciser l'organe de direction qui valide les comptes (qui ne peut être le même que celui qui les arrête) ;
- de dresser un procès-verbal pour chaque étape de la validation des comptes.

Des axes de travail réaffirmés par les derniers congrès confédéraux !

Pour un syndicalisme d'adhérentes en proximité des salariées, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- construire une démarche revendicative à partir des préoccupations, des besoins et du vécu des salariées au travail, afin de se réapproprier le travail et de bâtir les revendications ;
- impliquer et associer les syndiquées dans les prises de décisions et propositions portées par le syndicat ;
- gagner et organiser la consultation régulière et pérenne des salariées.

Pour un syndicalisme qui équilibre institutionnel et temps pas-

sé auprès des salariées, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- porter les revendications de la CGT dans tous les lieux où sont débattues les questions de défense des salariées. C'est en prenant appui sur les syndiquées et les salariées que la CGT est force de propositions. La CGT a fait le choix d'être présente et à l'offensive dans tous les lieux où se négocient les droits des salariées pour défendre leurs intérêts.

Pour une formation syndicale élargie et adaptée, pour un syndicalisme de masse et de classe, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- proposer une formation à

chaque syndiquée tout au long de son parcours et de sa vie syndicale. Dès lors qu'il ou elle décide d'adhérer à la CGT, le ou la syndiquée aura accès à la formation d'accueil et, au minimum, au stage de base « Participer à la vie de la CGT » ;

- former toutes les dirigeantes et « armer » les camarades en responsabilité dès leur prise de mandat ;
- faire de la formation un outil et un vecteur de la syndicalisation, en permettant aux salariées de découvrir la CGT, son histoire, ses valeurs, ses fondements, ses orientations et ses revendications.

Pour un syndicalisme en phase avec l'évolution de la communauté de travail, sa structuration, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- ce qu'il n'y ait pas de syndiqué-e sans syndicat, de syndicat sans syndiqué-e, ni de syndicat sans vie syndicale;
- tout faire pour syndiquer toutes les travailleuses sur les valeurs de la CGT, quel que soit leur statut, avec ou sans papiers, et les aider ainsi à lutter contre les effets du lien de subordination. Pour cela, il faut approfondir le travail commun professions/territoires dans le contexte des résolutions adoptées par nos congrès confédéraux;
- faire évoluer la syndicalisation au regard de la précarité qui explose, ainsi que des nouvelles formes de travail qui, sans avoir le statut de salarié-e, n'en sont pas moins soumises à un lien de subordination économique et de dépendance à une entreprise;
- amplifier notre démarche en direction des jeunes;
- développer notre syndicalisation envers les ingénieures, cadres, technicien-nnes et agentes de maîtrise, qui représentent désormais 46 % du salariat;
- développer la syndicalisation des retraitées et assurer la continuité syndicale;
- développer la syndicalisation des privées d'emploi et leur organisation dans les structures de la CGT;
- investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militantes de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salarié-es là où la CGT n'est pas encore implantée;
- présenter des candidates aux élections professionnelles dans tous les collèges, développer l'activité spécifique partout;
- rencontrer les salarié-es et, à partir de leurs besoins et de leur vécu au travail et dans la vie, les aider à construire collectivement leurs revendications en cohérence avec les repères revendicatifs et les valeurs de la CGT;
- travailler, avec les salarié-es, les différents moyens d'action utiles

à la construction de ce rapport de force;

- porter simultanément les campagnes revendicatives de la CGT, mener la bataille des idées au plus près des salarié-es pour permettre l'appropriation collective des idées et valeurs de la CGT, élément essentiel dans la construction du rapport de force et des luttes;
- travailler l'ancrage de la CGT sur les lieux de vie et de travail.

Pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative par tou-tes, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- faire participer le plus largement possible les syndiqué-es aux prises de décisions, afin qu'ils et elles partagent notre démarche consistant à contester, proposer, rassembler, agir, négocier, et recommencer;
- tenir informé-es et consulter régulièrement les salarié-es, afin qu'ils et qu'elles soient en mesure de décider de l'action à mener en rapport avec le cahier revendicatif.

Pour avoir des syndiqué-es formé-es et informé-es, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- mettre à jour les repères revendicatifs et les transmettre le plus fréquemment possible aux syndicats et aux syndiqué-es afin de permettre leur appropriation;
- s'abonner et promouvoir la diffusion de la presse confédérale – *NVO*, *Options* et *Vie nouvelle*;
- mener une campagne politique pour la conquête des abonnements à *NVO*;
- faire en sorte que *NVO* soit présentée et lue lors de toutes les formations de la CGT.

Pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, enjeu démocratique fondamental, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action;
- mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes;

- développer la syndicalisation et l'engagement militant des femmes;
- respecter la parité dans toutes les instances de la CGT et dans les prises de responsabilité;
- combattre le sexisme à tous les niveaux de la société, y compris au sein de la CGT, et lutter dans la CGT contre les violences faites aux femmes;
- faire appliquer la « Charte égalité femmes-hommes ».

Pour appliquer les règles de vie décidées collectivement, la CGT et ses syndicats s'engagent à :

- prendre les décisions dans la plus grande transparence, dans le respect des statuts, en consultant les instances prévues et légitimes et en respectant les décisions prises collectivement;
- faire vivre la « Charte de l'élu-e et mandatée »;
- mener la bataille des idées;
- réunir les syndiqué-es régulièrement;
- informer et consulter le plus largement possible les syndiqué-es;
- tenir des assemblées générales pour prendre des décisions;
- décider collectivement des mandats (instance unique des représentantes du personnel, congrès, responsabilité dans les instances, etc.);
- décider collectivement de l'activité revendicative et de la démarche;
- tenir des congrès conformément aux statuts;
- faire vivre les outils de la CGT, inscrire toutes les syndiqué-es dans le CoGiTiel, faire évoluer celui-ci pour pouvoir suivre le parcours des syndiqué-es et ne plus les perdre du fait de la mobilité ou de départ en retraite;
- reverser la part des cotisations due à CoGÉtise sur la base du 1 % du salaire net, conformément aux statuts de la CGT.

Les trois chartes et bien d'autres documents sont consultables dans la boîte à outil du site de l'espace « Vie syndicale » de la Confédération.

Comment rédiger les statuts d'un syndicat ?

Préalablement au dépôt des statuts, il est nécessaire de vérifier auprès de son union départementale et de sa fédération s'il n'existe pas déjà un syndicat CGT sur le périmètre concerné ; ensuite, d'organiser une réunion constitutive dans le but de faire adopter les statuts, élire un bureau constitué au minimum d'un-e secrétaire général et d'un-e responsable à la politique financière. Un logo doit être créé. Le logo de la CGT avec le nom du syndicat en dessous est suffisant. Le procès-verbal de cette réunion, qui permet d'attester de la création du syndicat, doit être dressé. Il sera joint aux statuts lors de leur dépôt en mairie.

À la mairie du siège du syndicat, déposer, ou envoyer par courrier recommandé avec accusé de réception, une

demande d'immatriculation avec une lettre d'accompagnement, et produire les pièces suivantes :

- procès-verbal de la réunion constitutive ;
- statuts ;
- liste des deux membres du bureau ou de la commission exécutive (avec nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance, fonction au sein du bureau) ou davantage en fonction des responsabilités nommées dans les statuts (animateur-ice vie syndicale, responsable communication...) Dans certaines mairies, la copie d'une pièce d'identité est demandée, mais c'est le seul document officiel qui peut l'être.

Ces informations doivent figurer sur

du papier libre à en-tête, comportant la signature des deux membres du bureau.

Attention :

- *Il est nécessaire de se renseigner auprès de la mairie concernée pour connaître le nombre d'exemplaires exigés (de deux à cinq selon les villes) et, accessoirement, obtenir le nom du service en charge de l'immatriculation des syndicats professionnels.*
- *Deux membres du bureau doivent parapher chacun des documents et signer les dernières pages.*

Après l'accomplissement de ces formalités, un récépissé est donné à l'organisation avec un numéro d'immatriculation. Ce numéro doit être rappelé dans toute correspondance avec la mairie.



Modèle de statuts

Article 1^{er}

Entre les salarié·es qui adhèrent ou adhéreront aux présents statuts, il est constitué un syndicat qui prend la dénomination de syndicat CGT des personnels de l'établissement..... OU de l'entreprise..... OU des entreprises de.....¹

Le syndicat est adhérent à la Fédération nationale de....., à l'union départementale CGT de....., et à l'union locale CGT de..... De par ces affiliations, le syndicat est partie intégrante de la Confédération générale du travail et fait siens les statuts, chartes et annexes confédéraux.

Le syndicat regroupe les salarié·es actif·ves, intérimaires ou mis·es à disposition, ainsi que les retraitées et les salarié·es privé·es d'emploi.

Article 2

Le siège social du syndicat est domicilié à :

Article 3

Le champ d'intervention professionnel et territorial concerne toutes les catégories de personnels, de retraitées et de privé·es d'emploi travaillant, ayant travaillé ou voulant travailler dans/sur..... OU Le champ géographique concerne les établissements de l'entreprise ou du groupe et ses filiales quelle que soit leur implantation géographique actuelle ou à venir².

Tout·es les salarié·es de l'entreprise, sans distinction d'âge, de sexe ou de nationalité peuvent adhérer aux présents statuts.

La durée du syndicat est illimitée, le nombre de ses adhérentes également.

But du syndicat

Article 4

Le syndicat CGT..... a pour but l'étude et la défense des intérêts professionnels ou économiques de ses adhérentes et des salarié·es.

Il agit pour l'amélioration des

conditions de travail et de vie afin de favoriser l'émancipation sociale des travailleur·ses. Le syndicat est une personne morale qui peut ester en justice, dans le respect des dispositions prévues à l'article 14 des présents statuts.

Fonctionnement du syndicat

Article 5

Le syndicat s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes et autres groupements extérieurs. Ses adhérentes demeurent libres, en dehors du syndicat, de développer les activités de leur choix. Le ou la syndiqué·e exerce ses droits dans le respect des statuts et des règles de vie de la CGT.

Article 6

Les cotisations sont fixées à 1 % du salaire net (hors prélèvement fiscal éventuel), primes comprises, ou 1 % de la pension ou retraite pour les retraitées.

Le syndicat encaisse sur son compte bancaire les cotisations des syndiqué·es. Il en conserve un pourcentage, conformément aux décisions de congrès ou de comité général, et reverse l'intégralité du pourcentage complémentaire à CoGéTise, qui opère les versements dus aux diverses structures (unions locales, unions départementales, fédérations, comités régionaux, Confédération).

Aucun·e syndiqué·e ne peut se prévaloir du syndicat ni bénéficier de ses avantages s'il ou elle n'est pas à jour de sa cotisation. Toute somme versée est acquise au syndicat.

La ré-adhésion est admise sans qu'elle puisse se prévaloir des versements antérieurs.

Tout·e adhérent·e qui porte gravement préjudice à l'organisation peut être exclu·e du syndicat sur décision de l'assemblée générale des syndiqué·es, après avoir présenté sa défense. Il peut faire appel de cette décision à l'union départementale ou à sa fédération.

Article 7

Toute adhérent·e du syndicat a le droit d'intervenir dans les débats du syndicat, de formuler des propositions et de prendre des décisions. Par cette pratique, il ou elle est le ou la garante d'une vie syndicale démocratique.

Organisation du syndicat

Le congrès

Article 8

Le congrès de toutes les adhérentes à jour de leurs cotisations au moment de son ouverture est l'instance souveraine du syndicat. Il se réunit au minimum tous les ans³. À cette occasion, il choisit, en son sein, une présidente de séance et une ou plusieurs assesseuses.

Son ordre du jour doit ouvrir la discussion sur l'activité, l'orientation et les finances du syndicat.

À la fin des travaux, il se prononce, par un vote à main levée ou à bulletin secret, sur les rapports présentés.

Entre deux congrès, une assemblée générale peut être convoquée sur décision du conseil syndical ou de la commission exécutive chaque fois que les circonstances l'exigeront et au moins une fois par an.

Article 9

Le congrès procède à l'élection des membres du conseil syndical ou commission exécutive. Il élit, en outre, une commission financière et de contrôle composée de membres pris en dehors du conseil syndical ou commission exécutive dont le nombre, toujours impair, est au minimum de trois.

Le conseil syndical ou commission exécutive

Article 10

Le conseil syndical ou la commission exécutive élu·e est l'organisme de direction du syndicat entre deux congrès. Il ou elle se réunit au moins une fois par mois. Le conseil syndical ou la commission exécutive procède à l'élection d'un bureau syndical composé au minimum

1. Ne conserver que la formulation retenue.

2. Ne conserver que la formulation retenue.

3. Préciser le rythme des congrès, au minimum tous les trois ans.

d'une secrétaire générale et d'une trésorière.

Article 11

Pour être membre du conseil syndical ou de la commission exécutive, il faut être syndiqué et à jour de ses cotisations.

Les membres sortantes sont rééligibles.

Article 12

Toute décision soumise à un vote sera considérée comme valable et pourra être mise en application si elle a recueilli la majorité, soit la moitié des voix plus une.

Article 13

Le conseil syndical ou la commission exécutive a les pouvoirs les plus étendus pour agir dans le cadre des présents statuts et des orientations fixées par le congrès ou l'assemblée générale.

Dans les cas imprévus, il ou elle veille à ce que ses décisions soient conformes aux intérêts généraux des adhérentes, dans le respect des statuts de la CGT.

Le conseil syndical ou la commission exécutive est responsable de son activité et de la bonne gestion syndicale.

Le bureau syndical

Article 14

Au sein du bureau syndical, le ou la secrétaire générale est chargée d'organiser les réunions statutaires, de prendre toutes les initiatives nécessaires à la bonne marche du syndicat et de sa vie démocratique. Il ou elle signe tous les actes administratifs. Le ou la secrétaire générale représente le syndicat pour ester en justice sur décision du conseil syndical ou de la commission exécutive. En cas d'absence

du ou de la secrétaire générale, le bureau syndical peut mandater une autre membre du bureau.

Il ou elle demeure en rapport avec la fédération, l'union départementale et l'union locale.

Le ou la trésorière a la responsabilité d'organiser la collecte régulière des cotisations et de leur reversement à CoGéTise. Il ou elle tient une comptabilité détaillée de toutes les opérations financières.

Dans le but de simplifier sa tâche, il ou elle peut, conjointement avec le ou la secrétaire générale, faire ouvrir un compte bancaire ou postal. Des adjointes peuvent apporter leur contribution à l'accomplissement des tâches administratives et comptables.

Chaque année, le bureau arrête les comptes du syndicat en vue de leur approbation par le conseil syndical ou la commission exécutive et s'assure de l'établissement de leur publicité conformément aux articles L. 2135-1 et suivants et D. 2135-4 et suivants du Code du travail. Le syndicat transmet les comptes par voie électronique à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans les trois mois suivant leur approbation.

Un procès-verbal est établi à cette occasion.

La commission financière de contrôle

Article 15

La commission financière et de contrôle, dont la mission est de vérifier la bonne gestion des finances du syndicat, se réunit au minimum fois par an. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et la politique financière du syndicat.

Elle rend compte de ce contrôle au

conseil syndical ou à la commission exécutive et lors du congrès.

Les membres de la commission financière et de contrôle sont invitées à chaque réunion du conseil syndical ou de la commission exécutive, sans droit de vote.

Sections

Article 16

Dans la mesure où les circonstances le justifieraient, le syndicat peut se décentraliser en sections.

Chaque section est alors administrée sur la base d'un règlement intérieur élaboré par le conseil syndical ou la commission exécutive.

Modification des statuts

Article 17

Les présents statuts ne peuvent être modifiés qu'à l'occasion d'un congrès ou d'une assemblée générale, ordinaire ou extraordinaire.

Les amendements proposés doivent recueillir la majorité des deux tiers des suffrages valablement exprimés.

Dissolution

Article 18

En cas de dissolution du syndicat, le congrès, convoqué à cet effet, doit remettre les archives et les fonds à son union départementale ou sa fédération.

Date

Nom, prénom et signature du ou de la secrétaire générale

Nom, prénom et signature du ou de la trésorière

(joindre une annexe avec la liste du bureau élu)



Conception – réalisation : la CGT, Espace vie syndicale
Maquette : Espace information et communication – 17/02/2023
Illustrations : DR
Impression : Rivet – 5 000 tirages