

Un syndicat c'est quoi?



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 des départements d'Outre-Mer signataires de la convention annexée aux présents statuts.

Article 7 Les adhérents 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.

Celui-ci vise à développer :

- la démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérents, leur information et

leur formation, la syndicalisation ;

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

Les syndicats peuvent regrouper les salariés actifs et retraités correspondant à leurs champs d'activité, ainsi que les salariés privés d'emploi.

Les syndiqués retraités, préretraités, pensionnés peuvent décider la création de sections permettant de développer leur activité.

Les syndiqués concernés peuvent décider la création d'organisations leur permettant de conduire l'activité spécifique avec les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Autant que de besoin, des dispositions sont prises pour une meilleure organisation des ouvriers et employés.

SOM MAI RE

PRÉAMBULE	4
LE TRAVAIL A CHANGÉ, LE RAPPORT AU TRAVAIL AUSSI	5
À CHAQUE SYNDIQUÉ SON SYNDICAT	6
LE SYNDICAT : ORGANISATION DE BASE DE TOUTE LA CGT	8
LES OUTILS ET MOYENS DU SYNDICAT	12
LES ÉLUS ET MANDATÉS	13
DES AXES DE TRAVAIL RÉAFFIRMÉS PAR LES DERNIERS CONGRÈS CONFÉDÉRAUX	14
LA REPRÉSENTATIVITÉ	16
COMMENT RÉDIGER LES STATUTS D'UN SYNDICAT ?	18

Préambule

Pour l'immense majorité des salariés, 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.

Faire du syndicalisme au quotidien :

- parce que tous les jours, des salariés, des retraités, des privés d'emploi ont des besoins non satisfaits, des questions en suspens qu'ils veulent résoudre;
- parce que tous les jours, des problèmes se posent, des remises en cause de droits existent;
- parce que tous les jours, les directions exercent des pressions, aggravent les conditions de vie et de travail;
- parce que tous les jours, des jeunes galèrent pendant que des anciens souhaiteraient partir à la retraite ou que des actifs sont surchargés de travail.

Le rôle du syndicat est donc d'être là tous les jours pour répondre aux multiples préoccupations qui sont le lot quotidien des salariés.

La CGT, ce sont les syndicats où s'organisent des femmes et des hommes, qui écoutent leurs camarades de travail, agissent avec eux pour faire avancer ensemble chacun des problèmes posés.

Le syndicat est au service de la revendication pour l'élaborer, la faire vivre et la faire aboutir. Ce syndicat utile ne peut exister que si des salariés plus nombreux l'investissent, pour ensemble créer le rapport de force capable de mobiliser, contester, s'opposer, proposer, négocier, pour 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

travailleur à sa place, se sent chez lui, impliqué 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, de son influence et de sa capacité à impliquer et mobiliser les salariés 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 n'est pas seulement la remise en cause et l'amélioration des conditions de travail dans le service, l'entreprise, mais bien 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 enfermons comme les syndicats qui ont délibérément fait ce 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 d'autres et de construire des perspectives collectives.

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 salariés 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 salariés en les mettant en concurrence entre eux.

De plus, l'individualisme et les politiques d'intégrations des salariés font des ravages en termes de rapports humains – il est courant de parler de souffrance au travail.

Comment, dans ces conditions, être en situation de s'adresser à tous les salariés sur le lieu de travail pour construire avec eux 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 syndiqués de se connaître, de se rencontrer pour croiser leurs revendications et faire

l'expérience que leurs intérêts sont communs ?

La CGT inscrit son action au plus près des travailleurs et 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 ses 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 salariés de leurs forces quand ils se donnent les moyens de parler d'une seule voix : tel est le rôle du syndicat. Rendre plus visible l'utilité du syndicat, en rendant plus transparent son fonctionnement, est un des moyens de leur donner envie d'y participer.

Notre objectif est la démocratie : donner aux syndiqués l'assurance qu'à travers le syndicat ils détiennent un véritable pouvoir d'intervention. Le syndicat, c'est d'abord et avant tout l'organisation que se choisissent les syndiqués. Il ne peut exister sans eux. 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 salarié 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 fonctionnements, 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 employeur quel qu'il soit.

La transformation profonde du salariat fait émerger toute la nécessité de la représentativité et du déploiement de la CGT parmi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, ces derniers étant 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 son syndicat

Tout salarié peut adhérer librement au syndicat de son choix. La loi précise qu'il ne peut être écarté pour un des motifs discriminatoires visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, à savoir l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la nationalité, la religion, les opinions politiques, le handicap, l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, etc.

La liberté d'adhérer – comme celle de ne pas adhérer – est totale. En outre, tout 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 convergences 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 syndiqués auteurs, décideurs et acteurs. Cela suppose de placer le syndiqué au centre de la vie syndicale et définir ses droits et devoirs.

L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En adhérant, chaque syndiqué acquiert le droit de participer à la vie démocratique et collective des organisations auxquelles il devient affilié.

Ces dernières doivent tout mettre en œuvre pour lui donner la possibilité d'être auteur, décideur et acteur 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 lui ouvre le droit de disposer des informations produites par les organisations auxquelles il est affilié.

Le syndiqué exerce ses droits dans le respect des statuts et des règles de vie de la CGT. Il 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 syndiqué. Chaque nouveau syndiqué 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 tout nouvel adhérent CGT ait les connaissances et les savoir-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, 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 militants à la formation syndicale,
- mettre à jour le CoGiTiel pour une circulation des informations quels que soient les changements de situation qui interviennent (mobilité géographique, changement d'emploi, privé d'emploi, retraite...);

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 tous les syndiqués, auquel s'ajoute *Options* diffusé aux affiliés de l'Ugict-CGT,
- les adhérents doivent être informés de la possibilité de s'abonner à *La NVO*, journal des élus et mandats, et à *Vie nouvelle*, journal de l'Union confédérale des retraités ;

4. Le droit à une vie syndicale collective organisée :

- le syndiqué a droit de participer au congrès de son syndicat, qui doit être organisé au moins tous les trois ans, et à une assemblée des syndiqués au moins une fois par an,
- le syndiqué participe pleinement au débat et décisions qui concernent son organisation, son

programme revendicatif, sa direction, la définition des mandats,

- le syndiqué à pouvoir de désignation des candidats CGT lors des élections professionnelles correspondant à son collège.

Dès lors que les statuts et règles de vie de la CGT sont respectés, les différences d'approches du syndiqué en termes d'orientation, ou de conception ne peuvent donner lieu à des pratiques d'exclusion.

La prise en compte de sa spécificité participe à élaborer la cohérence de l'activité de la CGT.

L'expression de la diversité des syndiqués doit être intégrée dans la vie démocratique et revendicative du syndicat.

La CGT veut conjuguer démocratie syndicale et consultation des salariés. Les propositions de la CGT, à chaque étape, doivent être élaborées par les syndiqués et mises en débat parmi les salariés, avec la volonté de rendre compte, de dialoguer, de mobiliser et de renforcer les liens entre salariés et syndicats CGT.

Toute adhérente, tout adhérent 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 candidats présentés par la CGT à une élection de représentativité, professionnelle ou interprofessionnelle, relevant de son champ de syndicalisation.

La désignation d'un mandaté ou d'un candidat à une élection de représentativité appartient aux syndiqués organisés au sein du périmètre du mandat

ou de l'instance élue. Conformément au principe de démocratie syndicale, ces syndiqués sont informés des candidatures et consultés 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 plusieurs sections du syndicat. Les modalités de la consultation privilégient la réunion de l'assemblée des syndiqués; en cas d'obstacles géographiques ou matériels justifiés, d'autres moyens d'assurer la consul-

tation 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 syndiqués de ce collège.



Le syndicat: organisation de base de toute la CGT

Il faut distinguer

- **le syndicat:** organisation de salariés 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. Les statuts ainsi que la liste de ses dirigeants doivent être déposés en mairie, dans la ville du siège du syndicat;
- **la section syndicale:** groupement de salariés (soit par service, catégorie...) mise en place par le syndicat. La section syndicale est obligatoirement rattachée à un syndicat. Elle dépend des statuts

du syndicat auquel elle est rattachée;

- **La base syndicale:** présence de syndiqués sur un lieu de travail. Le syndicat est une organisation 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 profession (Art. L. 2131-2 & al du Code du travail).

Le syndicat professionnel est doté de la personnalité civile, c'est-à-dire de la capacité juridique d'agir comme une personne physique, d'acquérir des biens, de conclure des contrats, d'agir en justice. Il a pour but la défense de tous les salariés, syndiqués ou non.

Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (Art. L. 2131-1 du Code du travail).

Il ne peut y avoir de section syndicale non rattachée à un syndicat

Une section syndicale est un groupement de salariés qui, à **l'initiative** d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier, au sein d'une même entreprise ou d'un établissement, de faire valoir les intérêts moraux ou matériels, collectifs ou individuels de ses membres.

La section syndicale n'a en principe pas de personnalité morale. Elle ne peut exercer aucune action juridique. Toute action doit être intentée par le syndicat.

La section syndicale se caractérise par la réunion de personnes ayant des

intérêts professionnels communs, appartenant à la même entreprise, qui d'une manière permanente travaillent ensemble, dans un même lieu, sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise. L'existence de plusieurs établissements distincts peut justifier qu'au sein de chacun d'eux ait été constituée une section syndicale.

Dès lors qu'il existe plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et inter-

professionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 2131-1 du Code du travail.

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, d'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 hommes/femmes, des libertés et droits syndicaux, de la citoyenneté, de la défense de l'environnement,

de la paix, du désarmement, des droits de l'homme et du rapprochement des 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 salariés, leurs satisfactions sont le fil conducteur de l'action du syndicat. Connaître son terrain d'intervention, l'entreprise, l'établissement, la situation des salariés, privilégier la proximité et leur écoute, va permettre au syndicat de parler en leur nom lors de négociations.

Le périmètre de chaque syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

- élaborer, avec les salariés, les revendications dans toutes leurs dimensions (professionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale...);
- construire un rapport de force avec les salariés 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...);
- 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. 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 de l'ensemble des salariés de son territoire;
- participer dans sa mesure et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

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 est acquise après validation de sa fédération et de son union départementale.

3 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 grands types de syndicats dans lesquels peuvent se ran-

ger l'immense majorité des syndicats existants.

1. Les syndicats d'établissement ou d'entreprise

Ils regroupent des salariés ayant le même employeur, la même direction. Leur 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 UL, une ou plusieurs UD, mais une seule fédération.

Les statuts prévoient son objet, son affiliation, son fonctionnement, les

différentes responsabilités (secrétaire général, trésorier) et doivent faire l'objet d'un dépôt en mairie à chaque modification tant de ses statuts que de ses dirigeants.

2. Les syndicats locaux professionnels

Ils regroupent des salariés d'une même profession sur plusieurs entreprises, donc avec plusieurs employeurs dans cette profession.

Ces syndicats existent traditionnellement dans la construction, la métallurgie, l'agroalimentaire, le commerce. Ils se développent dans les transports (Strat), nettoyage, commerce, aides à domicile... Leur péri-

mètre géographique est souvent limité à une UL voir aux UL d'un même bassin d'emplois.

Leurs affiliations sont donc ces UL, une UD et une fédération.

Ces deux premiers types de syndicats existent de longue date et sont reconnus par les pouvoirs publics et le patronat tout autant que dans la CGT. Les modèles de statuts ne manquent

pas et sont connus des fédérations, UD et UL.

Les statuts déposés par de nombreux syndicats demandent certainement des actualisations, liées aux évolutions des obligations légales (loi du 20 août 2008) tout autant qu'à la nécessité d'intégrer nos propres évolutions (différentes chartes adoptées...).

3. Les syndicats de site ou interentreprises que nous appelons « multiprofessionnels »

Ils regroupent des salariés d'entreprises différentes et de professions différentes sur un site ou une zone.

Cette forme de syndicat offre un cadre de syndicalisation à une masse grandissante de salariés disséminés et isolés dans des petites unités de travail ou marginalisés du fait de l'externalisation de leurs tâches et leurs activités de sous-traitant, précaires ou mis à disposition. Cette forme d'organisation est notamment opportune quand n'existe ni syndicat local professionnel ni union de site des syndicats dont le préalable est l'existence de syndicats. 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 (donneurs d'ordre/sous-traitants, gestion commune des locaux, de l'entretien ou des horaires d'ouverture...) et souvent très intégrés et dépendants sur le plan des *process* de travail, de la sécurité, de la surveillance.

Ce troisième type mérite quelques remarques et approfondissements, notamment sur certaines contraintes légales et sur les affiliations.

Pour les différencier des associations, **la loi fixe le statut juridique des syndicats en les qualifiant de « syndicats professionnels »**.

Les articles L. 2131-1 et L. 2131-2 qui traitent de l'objet des syndicats et de la liberté syndicale précisent: « *Les syndicats professionnels [...] de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés [...] peuvent se constituer librement.* » Cette relative obligation de spécialisation des syndicats a fait l'objet d'interprétations assez souples de la part des tribunaux au fil des temps, pour l'adapter à l'évolution des modes de production, d'organisation du travail, des configurations des entreprises, des sites industriels, de bureaux et autres zones commerciales, centres d'affaires...

Les recommandations qui accompagnent le modèle de statuts de syndicat ouvrent de nouveaux horizons pour la création, dans un cadre légal, de ce que nous appelons des syndicats « multiprofessionnels ». Il est d'ailleurs déconseillé de qualifier officiellement de « multiprofessionnel » un syndicat,

par exemple dans ses statuts. **Le nom de « syndicat interentreprises » sera privilégié.**

L'utilisation pleine et entière des outils CoGiTiel et CoGéTise facilite la gestion de ces situations et le partage des informations avec les différentes fédérations concernées, en leur permettant l'organisation des liens professionnels.

Les ressources du syndicat proviennent de la contribution volontaire des syndiqués sous forme de cotisations mensuelles dont le taux prévu par la Confédération est fixé à 1 % du salaire net, primes comprises (art. 34 des statuts).

Pour que les syndiqués 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 syndiqué, *via* le CoGéTise. C'est ce qui caractérise la double affiliation prévue par les statuts de la CGT.

Tableau récapitulatif

Les syndicats d'établissement ou d'entreprise	Les syndicats locaux professionnels	Les syndicats de site ou Interentreprises
Salariés : Même employeur.	Salariés : Même profession, même secteur professionnel sur plusieurs entreprises et plusieurs employeurs.	Salariés : 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'emplois.	Périmètre : Sur une union locale ou plusieurs, sur un bassin d'emplois.
Affiliation : Une union locale 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, et plusieurs fédérations.

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

Que ce soit pour déployer une activité revendicative avec les salariés et créer un rapport de force ou gagner sur les revendications, 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 la construction 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 syndiqués acteurs, auteurs et décideurs par des pratiques démocratiques pour construire et déployer une démarche s'appuyant sur la bataille d'idées. L'émergence des besoins des salariés, service par service, catégorie par catégorie, au plus près des postes de travail, doit servir à l'élaboration d'un cahier revendicatif répondant aux besoins exprimés en lien avec les enjeux « globaux » et les repères revendicatifs de la CGT (disponibles sur le site: www.cgt.fr) à tous ses niveaux, à la conviction du plus grand nombre de salariés à se mobiliser pour gagner!

Le rôle du collectif de direction du syndicat est déterminant pour construire une démarche axée sur les syndiqués 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 syndiqués, pour construire et déployer la démarche, pour développer la syndicalisation avec des syndiqués plus nombreux et mieux formés, pour être plus fort, pour convaincre le plus grand nombre. La communication est également nécessaire pour alimenter la bataille d'idées et convaincre.

Il faut des élus et mandatés qui s'investissent dans l'activité avec les arguments et les moyens dont ils disposent.

Dès lors, le syndicat est en capacité de développer une démarche globale portant l'ambition de resituer le syndicat comme 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 d'animer, durant 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 fonctionne 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 syndiqués. 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.

Il se dote d'un secrétaire général dont la première responsabilité est de veiller à la cohésion du collectif en s'attachant à rassembler sur les orientations de la CGT. Les besoins et revendications des salariés et leurs satisfactions sont le fil conducteur de l'action du syndicat.

Connaître son terrain d'intervention, l'entreprise, l'établissement, la situation des salariés, privilégier la proximité et leur écoute, va permettre au syndicat de parler en leur nom lors de négociations.

Il s'attache à assurer aux représentants des salariés, élus ou mandatés, une place particulière pour un exercice de leurs missions conformes aux orientations de la CGT... C'est-à-dire n'alimentant pas la délégation de pouvoir et au service de l'intervention des salariés. Ce faisant, il réaffirme le rôle et la place des syndiqués dans l'organisation et renforce le syndicat comme organisation de masse et de classe face à la tentative d'institutionnalisation de son activité.

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 salariés.

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, tels que les heures de délégation, les

locaux syndicaux, les panneaux d'affichages, le droit à la formation syndicale, les heures d'infos syndicales, etc. Par exemple, les délégués de proximité, désignés 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. Ils participent

au rayonnement et au déploiement du syndicat auprès des salariés.

Ces droits sont à pérenniser. La mobilisation pour l'obtention de nouveaux droits, notamment pour l'activité syndicale interprofessionnelle, est une nécessité dans une société en pleine évolution.

Qu'est-ce que CoGiTiel ? À quoi sert-il ?

Parallèlement, Au fil de son histoire, la CGT s'est dotée d'outils qui ont vocation de développer les solidarités entre organisations de la CGT et de contribuer à son développement et rayonnement auprès des salariés pour peser et élargir un rapport de force favorable aux salariés. Ainsi, alimenter le CoGiTiel et veiller aux versements réguliers des cotisations est incontournable pour notre organisation.

Le CoGiTiel est le logiciel de la CGT, l'ou-

til qui nous permet de mieux connaître notre CGT et nos syndiqués. Cet outil est en constante évolution depuis sa mise en place en 2001.

Le CoGiTiel est source d'information et de données. Il est le lien entre le syndiqué et son organisation. C'est pour cela que nous devons veiller à sa mise à jour régulière pour recenser les éléments d'information correctement, comme l'adresse, la date de naissance des syndiqués, leur date d'adhésion...

La rubrique « Informations CGT » permet, par exemple, à chaque syndiqué de recevoir le mensuel Ensemble.

Inscrire tous les syndiqués dans le CoGiTiel contribue à une meilleure connaissance de nos forces organisées, suivre le parcours des syndiqués et à ne plus les perdre du fait de la mobilité ou de départ en retraite. Cela permet aussi de connaître et de recenser les syndiqués pour nos statistiques pour mieux communiquer.

À quoi servent nos cotisations ? Comment ça marche ?

Si le nombre d'adhérents est important pour la construction du rapport de force, le niveau et la régularité des versements de la cotisation le sont tout autant.

Elle garantit l'indépendance du syndicat vis-à-vis des patrons, des partis politiques, des religions, et lui permet de développer sa propre vision de la société, des finalités qu'elle devrait

se fixer: l'émancipation individuelle et collective! Elle permet également de financer l'activité des syndicats et leurs initiatives.

La cotisation du syndiqué matérialise son adhésion à la CGT

Le niveau de la cotisation est fixé à 1 % du salaire net, primes comprises. Il faut distinguer le timbre FNI des timbres mensuels, y compris pour les versements auprès de CoGéTise.

Le FNI est le premier timbre de l'année payé par le syndiqué. Il sert à financer le fonds national interprofessionnel qui assure une solidarité financière entre les organisations de la CGT, ainsi qu'à comptabiliser le nombre de syndiqués de la CGT.

Les timbres mensuels sont tous les timbres autres que le FNI payés par le syndiqué. Il y en a 11 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 celui-ci 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 CoGéTise.

Les élus et mandatés

Impossible aujourd'hui de traiter du syndicat sans parler de représentants des salariés ou des mandatés par le syndicat. Leur fonction est définie par des textes concernant la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Leur existence est aussi le produit du rapport de force : c'est l'action collective qui a imposé le droit des salariés à être représentés et la création d'une multitude d'instances pour ce faire...

Certes, ils et elles ont un rôle important et des moyens – bien que très insuffisants – mais ils ne sauraient suffire à la satisfaction des revendications.

Sans rapport de force et sans l'apport du syndicat, de l'entreprise à la Confédération, pour dévelop-

per une pratique revendicative de conquête sociale, il est illusoire de penser être entendu du patronat et du gouvernement. L'actualité et la situation des salariés en apportent la preuve au quotidien.

C'est bien le syndicat, avec les syndiqués, qui décide des revendications, et les élus et mandatés ont un rôle particulier pour les porter (voir charte des élus et mandatés). Il est nécessaire de réfléchir à leur action à partir du syndicat et de l'intervention collective pour que les besoins des salariés restent en permanence le socle de leurs prérogatives dans la confrontation capital/travail.

Comme le stipule la charte des élus et mandatés, **c'est au sein du syndicat qu'appartient la déci-**

sion de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqués, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Tout adhérent 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.

Tout adhérent peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqués, dans son syndicat.

Les syndiqués étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.



Des axes de travail réaffirmés par les derniers congrès confédéraux

Pour un syndicalisme d'adhérents en proximité des salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent

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

Pour un syndicalisme qui équilibre institutionnel et temps passé auprès des salariés, 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 salariés. C'est en prenant appui sur les syndiqués et les salariés 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 salariés 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 syndiqué tout au long de son parcours et de sa vie syndicale. Dès lors qu'il décide d'adhérer à la CGT, le syndiqué aura accès à la formation d'accueil et au minimum à une formation de niveau ;
- à former tous les dirigeants et « armer » les camarades en responsabilité à leur prise de mandat ;
- à faire de la formation un outil et un vecteur de la syndicalisation en permettant aux salariés 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, la CGT et ses syndicats s'engagent

- à ce qu'il n'y ait pas de syndiqué sans syndicat, de syndicat sans syndiqué, et pas de syndicat sans vie syndicale ;
- à tout faire pour syndiquer tous les travailleurs

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 croisé professions/territoires dans le contexte des résolutions adoptées par nos congrès confédéraux ;

- à faire évoluer la syndicalisation au regard de l'hyperprécarité qui explose ainsi que des nouvelles formes de travail qui, sans avoir le statut de salarié, n'en sont pas moins soumises à un lien de subordination économique et de dépendance à une entreprise ;
- à amplifier notre démarche en direction des jeunes ;
- à développer notre syndicalisation envers les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, qui représentent désormais 46 % du salariat ;
- à développer la syndicalisation des retraités et assurer la continuité syndicale ;
- à développer la syndicalisation des privés d'emploi et leur organisation dans les structures de la CGT ;
- à investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salariés là

où la CGT n'est pas encore implantée;

- à présenter des candidats aux élections professionnelles dans tous les collèges, développer l'activité spécifique partout;
- à rencontrer les salariés, 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. À envisager avec les salariés les différents moyens d'action utiles à la construction de ce rapport de force;
- à porter simultanément les campagnes revendicatives de la CGT. Mener la bataille des idées au plus près des salariés pour permettre l'appropriation collective des idées et valeurs de la CGT. C'est un élément essentiel dans la construction du rapport de force et des luttes;
- à travailler l'ancrage de la CGT sur les lieux de vie et de travail.

Pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative par toutes et tous, la CGT et ses syndicats s'engagent

- à faire participer le plus largement possible les syndiqués aux prises de décisions, pour qu'ils partagent notre démarche: contester, proposer, rassembler, agir, négocier, et recommencer;
- à tenir informés et consulter régulièrement les salariés pour qu'ils soient en mesure de décider de l'action à mener en rapport avec le cahier revendicatif.

Pour avoir des syndiqués formés et informés, 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 syndiqués pour permettre leur appropriation;
- à s'abonner et à promouvoir la diffusion de la presse confédérale: la *NVO*, *Options* et *Vie nouvelle*;
- à mener une campagne politique pour la conquête des abonnements à la *NVO*;
- à ce que la *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;
- à mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes;
- à développer la syndicalisation et l'engagement militant des femmes;
- à respecter la parité dans toutes les instances de la CGT et dans les prises de responsabilité;
- à combattre le sexisme à tous les niveaux de la société, y compris au sein de la CGT et à lutter dans la CGT contre les violences faites aux femmes;
- à 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;
- à faire vivre la charte des élus et mandatés;
- à mener la bataille des idées;
- à réunir les syndiqués régulièrement;
- à informer et à consulter le plus largement possible les syndiqués;
- à tenir des assemblées générales pour prendre des décisions;
- à décider collectivement des mandatements (IRP, congrès, responsabilité dans les instances...);
- à décider collectivement de l'activité revendicative et de la démarche;
- à tenir des congrès conformément aux statuts;
- à faire vivre les outils de la CGT, à inscrire tous les syndiqués dans le CoGiTiel, à le faire évoluer pour pouvoir suivre le parcours des syndiqués et à ne plus les perdre du fait de la mobilité ou de départ en retraite;
- à reverser la part des cotisations due à CoGÉTise sur la base du 1 % conformément aux statuts de la CGT.

La représentativité

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

Il n'existe pas d'un point de vue législatif de représentativité regroupant les deux audiences (public-privé), 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 sec-

teur 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 sera calculée sur le cumul des résultats en nombre de voix aux élections des comités techniques et elle sera 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 pour ce qui nous concerne.

La qualité d'organisation représentative permet en particulier de partici-

per aux négociations, et entraîne des conséquences en termes 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 convention 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.

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.

Désormais, une organisation qui n'atteint pas le score de 8 % dans une convention collective, quand bien

même elle sera représentative au niveau national interprofessionnel, ne sera pas représentative dans la convention collective en question. En conséquence, elle ne pourra pas siéger dans la convention collective en question et ne bénéficiera pas des moyens découlant de la représentativité dans ces conventions collectives. En outre,

la représentativité va déterminer le nombre de conseillers prud'homaux que pourra désigner chaque organisation syndicale, le nombre de représentants dans les commissions paritaires concernant les salariés des TPE, et enfin les représentants des syndicats dans les conseils économiques sociaux et environnementaux.

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

La représentativité est une qualité qui permet d'identifier les syndicats les plus à même de représenter les intérêts des salariés. Depuis la loi du 20 août 2008, elle doit être prouvée, sachant qu'il incombe à l'organisation dont la représentativité est contestée d'apporter les éléments de preuve dont elle dispose.

La représentativité d'une organisation doit se vérifier à tous les niveaux de négociation : national, professionnel, entreprise ou établissement. 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.

En matière d'élections dans l'entreprise, l'appréciation se joue dans le cadre où se déroule l'élection. Pour être représentatif, un syndicat doit

répondre aux critères énumérés à l'article L. 2121-1 du Code du travail. **Il s'agit du respect des valeurs républicaines, de l'indépendance, de la transparence financière, d'une ancienneté de deux ans minimum, de l'audience, de l'influence, et enfin des effectifs d'adhérents et des cotisations. Sept critères au total dont la loi dit qu'ils sont cumulatifs, c'est-à-dire qu'un syndicat doit tous les réunir pour être représentatif.** S'agissant de l'ancienneté de deux ans, il est fortement recommandé que le syndicat diffuse un minimum de tracts avec son logo afin de pouvoir justifier d'une activité au cours de cette période. Si trois de ces critères sont autonomes, les autres peuvent faire l'objet d'une appréciation globale. Les syndicats ne peuvent toutefois pas s'affranchir du

seuil électoral des 10 % ni de l'ancienneté des deux ans. Quant aux critères de transparence financière, indépendance et respect des valeurs républicaines, ils ne rentrent pas dans le cadre global. Si l'un d'eux fait défaut, le syndicat n'est pas représentatif.

Seules les organisations représentatives peuvent négocier et signer des accords collectifs ou adhérer à une convention collective préexistante en ayant les mêmes droits que les parties signataires.

Dans les services publics, les grèves doivent être précédées d'un préavis de cinq jours, lequel doit nécessairement émaner d'une organisation représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Les syndicats professionnels et leurs

unions sont tenus depuis la loi du 20 août 2008 d'établir des comptes annuels. Elle s'intègre à l'obligation de transparence comptant parmi les critères de représentativité. Les comptes sont arrêtés par l'organe de direction et approuvée par l'AG des adhérents ou un organe collégial de contrôle désigné par les statuts selon le même calendrier que ci-dessus.

Toutes les organisations syndicales sont assujetties à l'obligation de rendre publics leurs comptes, mais selon un calendrier et des modalités qui changent en fonction du type d'organisations et du niveau de ressources. Les statuts devront prévoir quelle est l'instance qui arrête les comptes et celle qui valide les comptes. En tout état de cause l'instance du syn-

dicat qui arrête les comptes ne peut pas être la même que celle qui les valide (exemple: le bureau arrête les comptes, la CE ou L'AG des syndiqués valident les comptes). De même, les comptes doivent être rendus publics soit sur le site du syndicat, de l'UL, l'UD la FD... soit sur le site prévu à cet effet par la Direccte.

La CGT et le suivi de la représentativité

La transmission aux organisations de la CGT des résultats aux élections est une responsabilité du syndicat. Ces résultats sont indispensables pour maîtriser l'évolution de notre représentativité.

Un module informatique d'entrée et de suivi des élections professionnelles a été développé par l'espace vie syndicale. Celui-ci est mis à disposition des unions départementales et fédérations dans un premier temps.

Ce module 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 représen-

tativité des organisations syndicales dans les branches, les territoires et au plan national interprofessionnel.

Il sera intégré dans la V2 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 par l'utilisation de 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 PV en anomalies, les carences d'élections.

Il permet d'ajouter un résultat d'élection dans une entreprise dès que le Cerfa est dûment complété.

Un autre point essentiel, il permettra aux organisations d'anticiper les élections à venir puisque la totalité des établissements ayant voté lors du 2e cycle électoral sont recensés dans le module, avec leur IDCC, adresse, effectifs...

Cet outil est complémentaire aux dispositifs et plans de travail que nous voulons impulser partout pour retrouver notre audience à partir d'une démarche syndicale qui vise à retrouver une culture d'organisation qui s'appuie sur les syndiqués et soigne ses liens avec les salariés.

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

- de publier les comptes du syndicat chaque année ;
- d'adresser à la mairie un procès-verbal de délibération à chaque modification dans la composition de la direction du syndicat ;
- d'adresser à la mairie toute modification des 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) ;
- un procès-verbal doit être dressé pour chaque étape de la validation des comptes.

Comment rédiger les statuts d'un syndicat ?

Préalablement au dépôt des statuts, il est nécessaire de vérifier auprès de son UD et de sa fédération qu'il n'y a pas déjà un syndicat CGT sur le périmètre concerné. Il faut ensuite organiser une réunion constitutive dans le but de faire adopter les statuts, élire un bureau (constitué au minimum d'un secrétaire général et d'un trésorier) et éventuellement déterminer le montant des cotisations demandées aux adhérents. Un logo doit être créé. Le logo de la CGT avec le nom du syndicat en dessous est suffisant. Le PV de cette réunion, qui permet d'attester de la création du syndicat, doit être dressé. Il est joint aux statuts lors de leur dépôt en mairie.

À la mairie du siège du syndicat, déposer (ou envoyer par courrier recommandé AR) une demande d'immatriculation, avec une lettre d'accompagnement, et produire les pièces suivantes :

- PV de la réunion constitutive ;
- statuts ;
- liste des deux membres du bureau ou du conseil d'administration (nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance, fonction au sein du bureau ou du CA). Dans certaines mairies, la copie d'une pièce d'identité peut être demandée.

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 2 à 5, 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

STATUTS

Article 1^{er} :

Entre les salarié-e-s 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-e-s actif-ve-s, intérimaires ou mis-es à disposition ainsi que les retraité-e-s et les salarié-e-s privé-e-s d'emploi.

(1) Ne conserver que la formulation retenue

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 retraité-e-s et de privé-e-s 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 venir.(2)

Tout-e-s les salarié-e-s 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 adhérent-e-s également.

(2) Ne conserver que la formulation retenue

But du syndicat

Article 4 :

Le syndicat CGT..... a pour but l'étude et la défense des intérêts professionnels ou économiques de ses adhérent-e-s et des salarié-e-s.

Il agit pour l'amélioration des conditions de travail et de vie afin de favoriser l'émancipation sociale des travailleur-se-s.

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 adhérent-e-s demeurent libres, en dehors du syndicat, de développer les activités de leurs 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 retraité-e-s.

Le syndicat encaisse sur son compte bancaire les cotisations des syndiqué-e-s. 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.

Toute adhérente qui porte gravement préjudice à l'organisation peut être exclu-e du syndicat sur décision de l'assemblée générale des syndiqué-e-s, après avoir présenté sa défense. Il peut faire appel de cette décision à l'Union départementale ou à sa Fédération.

Article 7 :

Toute adhérente 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 ans (3). À cette occasion, il choisit, en son sein, un président de séance et un ou plusieurs assesseurs.

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 mains levées ou à bulletins secrets, 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.

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

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 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 d'un-e secrétaire générale et d'un-e trésorier-ère.

Article 11 :

Pour être membre du conseil syndical ou commission exécutive, il faut être syndiqué-e et à jour de ses cotisations. Les membres sortant-e-s 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 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 adhérent-e-s, dans le respect des statuts de la CGT.

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

Chaque année, il ou elle valide les comptes du syndicat arrêtés par le bureau conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2135-1 et suivants du Code du travail.

Un procès-verbal est établi à cette occasion.

Le bureau syndical

Article 15 :

Au sein du bureau syndical, le ou la secrétaire est chargée-e 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-e 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-e, le bureau syndical peut mandater un autre membre du bureau.

Il ou elle demeure en rapport avec la Fédération, l'Union départementale et l'Union locale.

Le ou la trésorier-ère 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, faire ouvrir un compte bancaire ou postal. Des adjoint-e-s 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 du Code du travail 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 dans les trois mois suivant leur approbation.

Un procès-verbal est établi à cette occasion.

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 sur la politique financière du syndicat.

Elle rend compte de ce contrôle au conseil syndical ou commission exécutive et lors du congrès.

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

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.

Organisation du syndicat

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 général-e

Nom, prénom et signature du ou de la trésorier-ère

(Joindre une annexe avec la liste bureau élu)

Procès-verbal de délibération

La commission exécutive/le conseil syndical du syndicat, réuni-e le (date) a procédé, conformément aux statuts, à l'élection des membres du bureau.

Secrétaire		
Nom :	Prénom :	Signature :
Né le :	À :	
Adresse :		
Trésorier		
Nom :	Prénom :	Signature :
Né le :	À :	
Adresse :		
Secrétaire adjoint		
Nom :	Prénom :	Signature :
Né le :	À :	
Adresse :		
Trésorier adjoint		
Nom :	Prénom :	Signature :
Né le :	À :	
Adresse :		
Membre		
Nom :	Prénom :	Signature :
Né le :	À :	
Adresse :		
La commission exécutive/le conseil syndical donne pouvoir à		
Nom :	Prénom :	Signature :
pour effectuer toutes les opérations nécessaires sur le compte bancaire ou postal du syndicat.		
Fait à (lieu), le (date) Le président de séance		

Modèle de lettre d'accompagnement

Syndicat:

Mairie de :
Direction de
Adresse

À (lieu)
Le (date)

Madame, Monsieur,

Nous soussignés Mme ... et M. ..., membres du bureau du syndicat CGT ... , avons l'honneur de déposer, conformément à l'article L. 2131-3 du Code du travail, les documents suivants:

- le procès-verbal de l'assemblée constitutive de notre syndicat;
- la liste des membres du bureau chargés de l'administrer;
- les statuts.

Nous vous prions de bien vouloir nous adresser le récépissé de dépôt à l'adresse suivante

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations respectueuses.



Conception – réalisation : la CGT, Espace vie syndicale
Maquette : Espace information et communication – 22/11/2021
Illustrations : DR
Impression : Rivet – 10 000 tirages