

Nous publions en document de référence les trois chartes adoptées par la CGT

Charte de la vie syndicale

Des syndiqués sur tous les lieux de travail, dans toutes les catégories

I Franchir un seuil dans la syndicalisation

Le 46^e congrès désignait le formidable enjeu auquel nous sommes confrontés en matière de syndicalisation.

La syndicalisation de masse continue à se heurter à de multiples obstacles. Dans de nombreux secteurs, la tendance n'a pas été inversée, les femmes sont les premières concernées par ce phénomène qui touche aussi les jeunes, les salariés des petites et moyennes entreprises et très petites entreprises, les intérimaires et les saisonniers et autres emplois précaires, les privés d'emploi, les ingénieurs, cadres, techniciens et les douze millions de retraités.

Si nous voulons faire reculer les déserts syndicaux, nous devons impérativement nous adresser à l'ensemble des salariés, prendre des dispositions particulières à chaque catégorie, chaque situation, les assumer collectivement et nous fixer des objectifs coordonnés et efficaces.

C'est en conjuguant les efforts de tous les syndicats, de manière ciblée et organisée, qu'un grand nombre d'adhésions peut être réalisé.

Le 47^e congrès décide :

- d'impulser la création et la coordination de syndicats de site ou de zone pour notamment regrouper les syndiqués isolés, travaillant souvent en situation précaire dans de très petites voire moyennes entreprises regroupant fréquemment un salariat féminin et jeune ou issu de l'immigration ;
- de passer à une autre étape de la syndicalisation des salariés des entreprises sous-traitantes intégrées dans des sites industriels, commerciaux ou administratifs et de coordonner systématiquement l'activité syndicale avec les syndicats ou sections syndicales des entreprises donneuses d'ordres en évitant toute tutelle des uns sur les autres ;

- d'identifier, d'organiser et de renforcer une activité spécifique pour les cadres et les professions techniques ;
- de généraliser l'expérience de collectifs de retraités dans les cités, les quartiers, les localités pour aller à la rencontre des retraités là où ils se trouvent ;
- de développer la syndicalisation et l'organisation des salariés privés d'emploi à partir de ces mêmes lieux de vie (cités, quartiers, localités...) ;
- de poursuivre et d'accentuer la syndicalisation dans les syndicats existants ;
- de prendre des dispositions concrètes pour assurer la continuité syndicale actif/retraité pour ne plus perdre deux syndiqués sur trois au moment du départ à la retraite ;
- de systématiser la prise de dispositions concrètes par chaque syndicat et section syndicale pour qu'ils proposent aux salariés des entreprises et services proches de se syndiquer et de s'organiser.

Ce qui appelle pour toutes les organisations la mise en œuvre pleine et entière de l'article 21 des statuts de la CGT : elles « *recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés* ».

I Des syndiqués informés

L'information des syndiqués est indispensable pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre part aux décisions de la CGT.

Le syndicat dans l'entreprise, les organisations territoriales et professionnelles, la confédération avec les outils et les moyens dont ils disposent, favorisent cette information sur leurs domaines d'intervention.

Les rencontres et réunions de syndiqués demeurent essentielles mais elles ne peuvent suffire.

Les réunions du Comité confédéral national sont précédées de la transmission d'un document préparatoire à toutes les structures et syndicats de la CGT.

Ce document indique clairement les décisions qui seront à prendre lors de la réunion du CCN. Il est mis en débat dans les structures et les syndicats. Le 47^e congrès décide :

- d'une nouvelle impulsion dans la diffusion de la presse confédérale (*NVO, Options, Vie nouvelle*) en en proposant systématiquement aux syndiqués la lecture régulière. En outre, il décide de consacrer une part de la cotisation syndicale à cet objectif (voir résolution n° 4) ;
- d'intensifier le développement et l'usage des nouvelles technologies pour favoriser l'échange et l'information des organisations, des syndiqués ;
- d'accompagner l'arrivée de nouveaux syndiqués par la remise systématique d'un livret d'accueil.

I Des syndiqués formés

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Il nous faut passer à une nouvelle étape dans nos objectifs de formation pour :

- l'efficacité de l'engagement de chaque syndiqué ;
- la prise de responsabilités dans l'organisation ;
- étendre le champ de connaissances et d'intervention des adhérents.

Le 47^e congrès retient comme actions prioritaires :

- créer les conditions pour que tout nouvel adhérent à la CGT acquière dès son adhésion les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie tous 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 permanente. Différents modes d'acquisition (sessions, modules, supports écrits et

multimédias...) seront réalisés à cette fin ;
 – toute prise de responsabilités (avant ou le plus rapidement possible) sera accompagnée d'une formation correspondante. Ces formations mêleront intimement acquisitions de savoirs et de savoir-faire ;
 Ce qui appelle toutes les organisations de la CGT à investir en coopération sur le plan humain pour former des formateurs, sur le plan matériel et financier pour dégager les moyens nécessaires, sur le plan revendicatif pour conquérir des nouveaux droits d'accès à la formation syndicale.

I Des syndiqués propriétaires de leur organisation

Les statuts de chaque organisation CGT précisent les modalités d'organisation des congrès et d'assemblées générales.

Ce sont des moments essentiels pour la vie démocratique de l'organisation.

Ils doivent être préparés et conçus pour permettre réellement aux syndiqués de débattre et de décider à propos de l'activité de leur organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués.

Le 47^e congrès invite :

– chaque syndicat et/ou section syndicale à avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée des syndiqués au moins une fois par an, et des congrès régulièrement, à prendre soin de leurs préparations et de leurs déroulements dans des conditions démocratiques ; les organisations professionnelles et interprofessionnelles à impulser ensemble cette pratique. Elles veillent notamment à bannir toute pratique d'exclusion de syndiqués ou de syndicats fondée sur des différences d'approche en termes d'orientation, dès lors que les statuts et les règles de vie de la CGT sont respectés.

I Des directions syndicales pivots dans notre démarche syndicale

Les directions syndicales ont une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs.

C'est sous leur impulsion que la CGT parviendra à franchir un seuil qualitatif dans son activité. Elles doivent donc être à la fois repré-

sentatives de la diversité des salariés et des syndiqués, et en adéquation avec les principes et les priorités revendicatives de la CGT. Le 47^e congrès retient plusieurs axes de transformations :

– favoriser plus largement la prise de responsabilité des adhérents, encourager les jeunes syndiqués à occuper toute leur place, du syndicat à la confédération, permettre une rotation plus soutenue dans les responsabilités syndicales ;

– promouvoir par des efforts volontaires la présence en plus grand nombre de syndiquées aux responsabilités, avec l'objectif de réaliser partout la mixité et, au-delà, la parité des collectifs, des directions syndicales à tous les niveaux, dans le prolongement de ce qui a été accompli pour les organismes de direction de la confédération depuis le 46^e congrès ;

– intégrer dans nos collectifs de direction cette réalité qu'est la précarité, pour mieux la combattre ;

– faire de la bataille contre le racisme, la xénophobie, l'intolérance, l'homophobie et les discriminations envers les femmes, une préoccupation de toutes les directions syndicales et, de façon inséparable de cet engagement, favoriser l'accès aux responsabilités des camarades immigrés ou issus de l'immigration ;

– systématiser la désignation démocratique des mandatés et des candidats aux élections au nom de la CGT par les syndiqués de chaque catégorie ou collège, et ouvrir à tous la possibilité d'être candidat, actes essentiels de démocratie interne.

I La conquête des moyens financiers

La réunion des moyens indispensables aux objectifs de mobilisation et d'action que nous nous fixons est une tâche essentielle. Elle justifie une bataille à tous les niveaux pour la conquête de droits nouveaux auprès des employeurs, des pouvoirs publics. Elle nécessite cohérence, sérieux et contrôle démocratique des moyens que les syndiqués réunissent pour financer leur action syndicale. Après avoir rappelé que le taux de cotisation syndicale est fixé à 1 % du salaire pour les actifs et à minima à 0,5 % de la pension nette pour les retraités, tendant vers le 1 %, et que les quotes-parts relevant statutairement aux différentes structures ne sauraient souffrir de rétention à

quelque niveau que ce soit, le 47^e congrès :
 – appelle les organisations à généraliser la pratique du prélèvement automatique de la cotisation syndicale et, dans tous les cas, à permettre aux syndiqués qui en font la demande de pouvoir disposer de ce mode de règlement ;

– incite chaque syndicat et chaque autre niveau d'organisation à se doter d'une politique financière et d'une commission financière et de contrôle destinée à impulser la bataille des moyens et assurer le contrôle de la gestion financière et de la communiquer en toute transparence aux syndiqués.

I Suivre chaque syndiqué dans son parcours personnel

En adhérant à la CGT, le salarié adhère à un syndicat confédéré. Si le parcours professionnel ou la mobilité géographique le nécessite (changement d'employeur, d'activité professionnelle, de catégorie, passage à la retraite, mais aussi travail intérimaire, saisonnier, employeurs multiples...), il revient à la CGT de faire en sorte que ces changements de situation du syndiqué n'aient pas comme conséquence une rupture de l'adhésion.

Le 47^e congrès :

– invite tous les syndicats de la CGT à prendre des dispositions pour suivre plus systématiquement le parcours personnel de chaque syndiqué à la CGT et à faire circuler les informations entre les structures de l'organisation ;

– mandate le Comité confédéral national pour définir de nouvelles modalités de suivi et de continuité de l'adhésion pour les syndiqués à la CGT.

Afin de faciliter toutes ces opérations, et plus largement les échanges d'informations entre les différentes organisations et organismes pour une meilleure connaissance de la syndicalisation et des syndiqués, il est souhaitable d'utiliser et de partager les moyens de la communication électronique, dont le CoGiTiel est l'outil de base que la CGT développe.

I Réflexions sur les transformations de la CGT

Un collectif confédéral a été mis en place à l'issue du 46^e congrès pour travailler sur l'évolution des modes de fonctionnement

■ ■ ■ et de la structuration de la CGT à partir du besoin des syndiqués et des salariés.

Les objectifs poursuivis sont :

– gagner en efficacité en cernant mieux le rôle et les responsabilités de chacun, en recherchant des modes de fonctionnement favorisant complémentarité et synergie ;

– déployer la CGT sur l'ensemble du salariat et construire pour cela les espaces et les outils les plus pertinents pour favoriser les solidarités, la construction des rapports de forces, l'intervention des salariés sur tout ce qui les concerne ;

– mettre en phase notre structuration et nos modes de fonctionnement avec nos ambitions de nouvelles conquêtes sociales à partir des besoins des salariés.

Les enjeux d'un nouveau statut du travail salarié et de nouvelles garanties collectives, de nouveaux statuts pour les salariés dans les grandes branches d'activités, sont ainsi au cœur de certaines propositions ;

– concevoir nos transformations en termes de processus, associant l'ensemble des acteurs concernés, en premier lieu les syndiqués et leurs syndicats, pour déterminer les objectifs à atteindre et les moyens de les atteindre, à l'opposé donc de tout schéma préétabli.

Si la réflexion est loin d'être achevée, des organisations s'inscrivant dans la volonté

d'atteindre ces objectifs ont d'ores et déjà, seules ou en coopération, modifié leurs modes de fonctionnement, mis de nouveaux dispositifs en place, tenté des expériences :

– ressentant le besoin d'aborder ensemble certains enjeux concernant tout ou partie du salariat qui leur est commun, certaines fédérations ont mis en place des formes de coordination plus ou moins souples, plus ou moins permanentes ;

– en visant une implantation et un fonctionnement plus efficaces, de nombreuses expérimentations ont été menées concernant les unions locales : nouveaux découpages territoriaux, décentralisations d'unions locales, antennes d'unions locales sur des zones ou des sites, syndicats ou unions de syndicats de site. Ce qui doit dominer, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique en phase avec notre démarche de responsabilisation et de mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqués et de déploiement de la CGT sur l'ensemble du salariat ;

– des comités régionaux, les unions départementales et unions locales, là où elles existent, ont travaillé à confédéraliser sur l'ensemble de leurs territoires les enjeux liés au développement des activités humaines à partir des besoins des

salariés. Santé, transports, énergie, communication, éducation/formation, logement, développement industriel, rôle de l'État au sens large (fonction publique, collectivités locales, décentralisation etc.), questions européennes et relations transfrontalières (liste non exhaustive), sur toutes ces questions, les régions sont en effet des espaces territoriaux et institutionnels pertinents de mise en cohérence et d'intervention.

Cependant, trop peu d'organisations se sont engagées dans de telles voies, ce qui en limite à la fois la portée et les enseignements que l'on peut en tirer, limitant ainsi la réflexion collective. Pourtant, les transformations du salariat et des entreprises et services s'accroissent, l'importance des enjeux territoriaux s'accroît. Il est devenu indispensable de mener la réflexion à son terme pour dégager des critères communs fédérateurs tant sur le plan professionnel que sur le plan territorial. À partir du débat et du compte rendu des travaux du collectif qui sera fait au congrès. Le 47^e congrès appelle toutes les organisations de la CGT à s'engager dans cette réflexion ou à la poursuivre pour nous mettre en capacité de décider ensemble d'axes de transformations qui nous soient communs. ■

Charte égalité femmes / hommes (*)

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et... toujours pas

de partage des tâches domestiques.

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte.

Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenue un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société. »

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*).

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
 - engagement des partenaires sociaux sur un Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.
- La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

I Dans les structures syndicales internes

- Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation ;
- Maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale ;
- Parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;
- Réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats :
 - dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes,
 - en nombre, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;

- Mettre en place et /ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;
- Informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;
- Travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

I Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours. Ainsi, il est nécessaire de :

- Identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :
 - les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales, sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?
 - les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;
 - la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
- Promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...);
- Introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;
- Rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : *Le Peuple*, la *NVO*, *Options*, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales...);

- Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

I Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

Une plus grande représentation des femmes partout – notamment dans les négociations collectives – est fondamentale mais non suffisante ; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et partout.

La CGT s'engage à :

- introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...);
- mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;
- permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes sur le plan professionnel et territorial ;
- aider les négociateurs en élaborant des guides-repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT. ■

(*) adoptée le 30 mai 2007

Les mandats exercés par les élu(e)s et mandaté(e)s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, que départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

Charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT Des élu(e)s et mandaté(e)s solidaires, démocratiques et efficaces^(*)

I Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisation dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat.

Le syndicat impulse la démarche syndi-

cale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale. Le syndicat doit demander un compte rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné(e)s.

Le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

I Mandats électifs

Tout(e) adhérent(e) 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(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consul-

tation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (MSA, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, CNRA) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical⁽¹⁾, membre du CHSCT, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat.

- Les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur.

- Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable.

- Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale.

- Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité.

- Ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier, employé, technicien au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance.

- Les élus(e)s doivent trouver avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT.

- Ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle.

- Le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au CHSCT, mais aussi CCE, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un militant est nécessaire.

L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.

L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT. Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu(e)s et mandaté(e)s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire. Les syndiqué(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale. ■

(*) adoptée en mai 2008

(1) Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.