

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°571
du 23 mai 2017

COMMENT CRÉER, FAIRE VIVRE, FONCTIONNER LE SYNDICAT

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Bimestriel : 2,74 €



Sommaire

☐ Bienvenue à la FNIC CGT	P. 3
☐ Constitution du syndicat ▶ Comment constituer le syndicat ?	P. 4
☐ Statuts du syndicat CGT	P. 5-9
☐ Le syndicat–son fonctionnement ▶ Fonctionnement du syndicat	P. 11
☐ Les mandats syndicaux ▶ Rôle et devoirs des élus et mandatés	P. 12
☐ Le délégué syndical ▶ Le délégué syndical, sa désignation	P.13
☐ Le représentant syndical ▶ Le représentant syndical, sa désignation	P. 14
☐ Le syndicat–son renforcement ▶ Renforcement, syndicalisation : moteur de l'activité syndicale	P. 15
☐ Le syndicat–la cotisation ▶ La cotisation syndicale	P. 16
☐ Le syndicat–obligations comptables	P. 22-25
☐ Loi de représentativité ▶ Comment s'applique la loi dite de « représentativité » ?	P. 26
☐ La formation syndicale ▶ La formation syndicale, avant tout un moyen d'action	P. 27-29
☐ Les élections professionnelles ▶ Approche FNIC CGT sur les règles de parité suite à la loi Rebsamen	P. 31-33

◆ BIENVENUE À LA FNIC CGT

Vous avez choisi d'adhérer et de créer votre syndicat CGT et quand on vient à la CGT, ce n'est pas par hasard !

Par leur volonté de ne pas accepter la servitude sans limite, les salariés ont osé se dresser, debout, face à ceux qui les exploitent et qui détournent à leur profit la richesse créée par les travailleurs. Il y a bien une opposition d'intérêts entre les employeurs qui représentent les propriétaires des entreprises et qui détiennent un droit de tirage sur la valeur créée d'une part, et d'autre part les salariés qui ne reçoivent qu'une (faible) partie de la richesse qu'ils sont seuls à produire par leur travail.

Notre CGT, forte de son passé de 122 ans, a été, par les larmes, l'abnégation et parfois par le sang, actrice en première ligne de toutes les luttes victorieuses les plus importantes de notre histoire sociale.

Les luttes de 1936, la mise en place du Conseil National de la Résistance en 1943, mai 1968 pour ne citer que ces dates laissent un héritage de droits dont les générations actuelles continuent de bénéficier. Ces droits ont plus d'un siècle d'existence et ces derniers mois avec les lois Macron, Rebsamen et Khomri ont été sérieusement remis en cause.

Vous avez fait le choix de vous organiser et d'agir collectivement pour ne pas subir le diktat de votre employeur qui de par des intérêts de classe diamétralement opposés n'a de cesse de prendre aux salariés, pour lui-même ou ses actionnaires.

La CGT reste le seul rempart, par la lutte et la résistance, pour imposer au patronat et au gouvernement le progrès social et les solidarités internationales que sont en droit d'attendre les salariés.

Pour réussir à construire le rapport de forces que vous avez choisi de mettre en place, vous ne serez pas tout seul. Par la création de votre syndicat, base de toute la CGT, vous êtes partie prenante des structures de la CGT.

Des structures de proximité comme l'Union Locale et l'Union Départementale, puis le Comité Régional et, au niveau national, votre Fédération, la FNIC-CGT qui est le lien direct avec votre profession par votre Convention Collective Nationale.

Maintenant que vous êtes à la CGT, dans le respect de ses orientations et des décisions issues du débat démocratique prises par ses syndicats, nous vous donnerons toutes les armes pour gagner sur vos revendications.



◆ CONSTITUTION DU SYNDICAT

Comment constituer le syndicat

Réunis en **assemblée générale**, ce sont les syndiqués qui décident de la constitution du syndicat, cette décision étant affirmée par une **délibération** qui figurera au procès verbal de l'assemblée générale.

Le syndicat peut se constituer librement dans toutes les entreprises, les fondateurs de tout syndicat doivent obligatoirement déposer **leurs statuts et la délibération portant les noms des personnes chargées de son administration**, notamment le secrétaire général et le responsable à la politique financière (trésorier).

Toutes modifications des statuts ou de responsables doivent faire l'objet d'un nouveau dépôt.

Les statuts :



Rappel des modalités de dépôt des statuts du syndicat.

- Réunion des syndiqués en Assemblée Générale.
- Proposition des Statuts (voir modèle ci-après)
- Délibération de constitution du syndicat avec désignation des militants responsables (Secrétaire Général et Trésorier).
- Dépôt en Mairie (ou Préfecture) des Statuts adoptés en Assemblée Générale accompagnés de la délibération désignant les responsables du syndicat CGT (noms, prénoms, dates de naissance et adresses personnelles).
- Demande d'un récépissé de dépôt des statuts, élément officialisant la constitution du syndicat.
- Envoi des statuts aux structures CGT (UL, UD, Fédération).

Aucune forme particulière n'est requise et les fondateurs les rédigent à leur guise dans la mesure où ceux-ci ne contreviennent pas à la loi et que ceux-ci ne soient pas en opposition avec les statuts et valeurs de la CGT. **Nous vous proposons ci-après un modèle de statuts.**

Ne pas avoir déposé de statuts ou ne pas avoir fait un nouveau dépôt en cas de modification ou des responsables de la direction du syndicat retire de fait la personnalité civile du syndicat. Celui-ci n'est plus reconnu juridiquement.

*** Conseil : afin de maintenir les statuts à jour, les déposer après chaque congrès.**

Le dépôt des statuts se fait à la mairie de la localité où est située l'entreprise et donc le siège du syndicat (ou auprès de la Préfecture de région). Ceux-ci doivent être accompagnés de la délibération issue de l'assemblée générale. Un récépissé doit vous être remis, une fois celui-ci obtenu, votre syndicat est créé. Ne pas oublier de transmettre l'information de la constitution du syndicat à votre Union Locale, Union Départementale et Fédération.

◆ **MODELE DE STATUTS DU SYNDICAT CGT**

Article 1—Constitution, dénomination et siège

Entre les salariés actifs (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres), les salariés privés d'emploi et retraités qui adhèrent aux présents statuts, il est constitué un syndicat professionnel ayant pour titre Syndicat CGT (Nom du syndicat.....)

Son siège social est fixé à : (adresse de l'entreprise ou adresse du local syndical.....)

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du congrès ou de l'assemblée générale du syndicat.

Article 2—Durée et adhésion

La durée du syndicat ainsi que le nombre de ses adhérents sont illimités.

Article 3—Principes fondamentaux

La CGT est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat.

C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

L'action syndicale revêtant des formes diverses pouvant aller jusqu'à la grève décidée par les salariés eux-mêmes, la CGT agit pour que le droit de grève, liberté fondamentale, ne soit pas remis en cause par quelque disposition que ce soit.

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés.

Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.

Elle milite en faveur des droits de l'Homme et de la Paix.

Elle intervient sur les problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des salariés.

Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde.

Le syndicat se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'actions déterminées.

Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées, estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indépendance à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés politiques, comme les réformes en vigueur ou à conquérir.

La liberté d'opinion et le jeu de la démocratie, prévus et assurés par les principes fondamentaux du syndicalisme, ne sauraient justifier ni tolérer la constitution d'organismes agissant dans le Syndicat comme fractions, dans le but d'influencer et de fausser le jeu de la démocratie dans son sens.

Le Syndicat qui, par sa nature même et sa composition, rassemble les travailleurs d'opinions diverses, fait preuve de l'esprit le plus large pour maintenir son unité.

Article 4—Affiliation

◆ A l'Union Locale des Syndicats C.G.T.

Adresse

◆ A l'union départementale des syndicats CGT.

Adresse

◆ A la Fédération Nationale des Industries Chimique CGT (FNIC- CGT)

Dont le siège est : case 429, 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CédexX

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail, dont le siège est : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.

Article 5—Le syndicat

Le Syndicat CGT de se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables. Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former. Ils participent à l'ensemble des décisions concernant l'orientation syndicale selon les modalités prévues par les statuts des syndicats et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent. Ils doivent pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité.

Aucun syndiqué ne saurait être inquiété pour la manifestation des opinions qu'il professe en dehors de l'organisation syndicale, exception faite de la xénophobie et du racisme.

Les syndiqués, participent par le versement d'une cotisation, au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que la CGT entretient avec tous les salariés.

Article 6—Cotisations syndicales

La cotisation mensuelle, comportant divers taux correspondant à la hiérarchie des salaires, est fixée par l'Assemblée Générale du syndicat.

Elle peut être modifiée par décision de la dite Assemblée.

La cotisation syndicale doit être versée régulièrement par chaque adhérent ; elle matérialise son appartenance à la CGT.

La cotisation syndicale constitue l'élément essentiel du financement du syndicat. Elle assure l'indépendance du Syndicat.

Le montant de cette cotisation, défini par l'Article 34 des statuts confédéraux, est égal à 1 % du salaire net, toutes primes comprises ou de la pension de retraite (régime de base + complémentaire).

Le syndiqué en retard de plus de trois mois de ses cotisations sera considéré comme démissionnaire et rayé du syndicat, après avis de payer resté sans réponse, avec les conséquences qui en découlent pour lui. (Perte de ses droits).

Tout adhérent démissionnaire par suite de non-paiement de ses cotisations peut demeurer membre, du syndicat en payant les cotisations arriérées qui ont motivé sa radiation.

Le syndicat reverse la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre par l'intermédiaire de CoGéTise.

Article 7—L'Assemblée générale et le Congrès

a) L'Assemblée générale

L'Assemblée générale se réunit une fois par an.

L'Assemblée générale extraordinaire, est convoquée par la commission exécutive sur la demande des sections syndicales d'entreprises ou locales dès lors qu'elles représentent au moins de 30 % des syndiqués.

L'ordre du jour ainsi que les rapports introductifs préparés par la commission exécutive sont communiqués aux syndiqués au plus tard deux mois avant la tenue de **L'Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire**.

Les syndiqués qui auraient des propositions d'ordre du jour à émettre en vue du congrès, devront les transmettre au **Secrétariat du syndicat** au moins un mois avant la tenue du congrès.

Ces propositions de modification de l'ordre du jour seront faites par écrit. Elles devront faire l'objet d'une décision de la commission exécutive.

Chaque adhérent, à jour de ses cotisations, peut s'exprimer librement et voter à **L'Assemblée générale**.

Les votes peuvent avoir lieu à main levée ou à bulletin secret. L'Assemblée générale est souveraine dans le choix des modalités pratiques de scrutin.

Les décisions sont prises à la majorité des votants. **Le vote par correspondance ou par délégation est strictement interdit.**

b) Le Congrès

Le Congrès se tient tous les trois ans.

Il peut se tenir en dehors de ces périodes si les circonstances l'exigent ou à la demande de 30% des syndiqués (ou des sections syndicales d'entreprises ou locales).

Le Congrès ordinaire ou extraordinaire est convoqué par la Commission Exécutive.

La convocation doit parvenir aux syndiqués **deux mois** avant la date du congrès ordinaire avec :

- L'ordre du jour décidé par la Commission Exécutive,
- Éventuellement, les propositions de modifications des statuts,
- L'appel aux candidatures pour la Commission Exécutive,
- Les modalités de représentation au congrès.

Les syndiqués qui auraient des propositions d'ordre du jour à émettre en vue du congrès, devront les transmettre au Secrétariat du Syndicat au moins un mois avant la tenue du congrès.

Ces propositions de modification de l'ordre du jour seront faites par écrit. Elles devront faire l'objet d'une décision de la Commission Exécutive.

Le congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passée de la Commission Exécutive et du Bureau.

Il trace, au travers de ses délibérations, l'orientation générale du syndicat pour la période à venir, orientation qui s'impose à tous les organismes permanents du syndicat : Commission Exécutive, Bureau et Secrétariat.

Le congrès élit la Commission Exécutive.

Dès l'ouverture du congrès la liste complète des candidatures à la commission exécutive est remise aux congressistes.

Au cours de ses travaux, le congrès désigne une commission des Candidatures, composée d'une part de membres de la direction syndicale sortante, et d'autre part de délégués au congrès.

Chaque syndiqué, à jour de ses cotisations, peut s'exprimer librement et voter au congrès.

Les votes peuvent avoir lieu à main levée ou à bulletin secret. Le congrès est souverain dans le choix des modalités pratiques de scrutin.

Les décisions sont prises à la majorité des votants. **Le vote par correspondance ou par délégation est strictement interdit.**

Article 8—La Commission Exécutive

Le syndicat est dirigé entre 2 congrès par une Commission Exécutive.

Cette Commission Exécutive est composée au moins de membres.

La Commission Exécutive assure la direction du syndicat et assume la responsabilité de tous les actes du

syndicat entre deux congrès. Ses décisions s'inscrivent dans l'orientation générale tracée par les résolutions du congrès.

La Commission Exécutive se réunit régulièrement selon un rythme qu'elle fixe elle-même. Elle peut se réunir à tout moment si les circonstances l'exigent.

Elle prend valablement ses décisions à la majorité des présents, sous condition que le quorum de 50 % des membres de la commission soit atteint.

Elle élit le bureau du syndicat.

Article 9—Le Bureau

La Commission Exécutive élit en son sein un Bureau composé au moins de :

- Un Secrétaire Général,
- Un Secrétaire à la politique financière (trésorier),
- Un ou plusieurs secrétaires, (propagande, orga/vie syndicale,...)
- Eventuellement d'autres membres avec des fonctions définies.

Ceux des membres du Bureau qui ont qualité d'administrateur du Syndicat et dont, à ce titre, les noms sont déposés en Préfecture, en particulier le secrétaire général assurent conjointement ou individuellement la représentation du syndicat dans tous ses actes, l'engagent valablement et signent en son nom toutes pièces de leur compétence, **sous le couvert de la Commission Exécutive.**

Le Secrétaire à la politique financière est responsable de l'encaissement régulier des cotisations syndicales. Il peut se faire aider dans cette tâche par un adjoint et par des collecteurs.

Le Bureau est chargé de mettre en œuvre les orientations et décisions du Congrès et de la Commission Exécutive. Il organise son travail sous la responsabilité du Secrétaire Général, prépare et convoque la Commission Exécutive, assume les tâches administratives.

Le bureau participe à toutes les réunions de la commission exécutive et à chaque fois que les circonstances l'exigent.

Article 10—Les comptes du syndicat

Le Secrétaire Général et le trésorier sont mandatés par la Commission Exécutive pour effectuer, au nom du syndicat, les opérations nécessaires à l'administration financière.

Ils sont habilités pour signer conjointement les ordres de retraits et de virements de fonds.

A chaque congrès, le trésorier fournira un rapport financier : recettes et dépenses, et à chaque Commission Exécutive un état de la caisse.

En outre, un état sur la situation d'organisation du syndicat sera également présenté à chaque Commission Exécutive.

Un compte sera ouvert au nom du syndicat. Les signatures déposées seront celles du Secrétaire Général, Trésorier et Trésorier adjoint.

La tenue et la publication des comptes se feront conformément aux dispositions de la loi dite de Représentativité, **article L.2121-1** du Code du travail.

Le Bureau arrêtera les comptes du syndicat et les comptes seront soumis **à validation par la Commission Exécutive**.

Article 11—Représentation en justice

Le syndicat, **sous mandat de la Commission Exécutive (ou du Bureau)** agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, devant toutes les juridictions, sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du Travail. (**statuts à jour obligatoires pour ester en justice**).

Il est représenté par son Secrétaire Général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du Bureau. Un membre du Bureau peut donner, en cas de besoin, mandat à un membre de la C.E. afin de représenter le syndicat en justice.

Article 12—Le Commission Financière et de Contrôle

Le Congrès (ou l'Assemblée générale) élit également une Commission Financière et de Contrôle composée de membres pris en dehors de la Commission Exécutive, ayant pour mandat de vérifier la comptabilité du syndicat, de contrôler la gestion de ses biens. Elle établit un compte rendu avant chaque Assemblée Générale ou Congrès. Elle rend compte de ce contrôle à la Commission Exécutive.

Cette commission se réunit entre deux congrès (ou assemblées générales) autant de fois qu'elle le juge nécessaire. **Ses membres assistent avec voix consultative aux réunions de la Commission Exécutive.**

Article 13—Exclusion, Démission

L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, obstruction à l'application des décisions régulièrement prises, trahison

des principes fondamentaux de la CGT ou des intérêts du syndicat.

Aucune exclusion ne peut être prononcée hors du respect des règles ci-après :

- La section syndicale à laquelle appartient le syndiqué, ou le Bureau du syndicat peut seul(e) demander l'exclusion, sur la base d'un rapport comportant des motifs précis,
- La Commission Exécutive du syndicat entend obligatoirement l'intéressé, s'entoure de toutes garanties en vue de statuer avec objectivité.
- S'il s'agit de motifs extérieurs à l'activité syndicale la CE peut désigner 3 de ses membres afin de recueillir des éléments d'information,
- La décision définitive doit être prise par la Commission Exécutive,
- L'intéressé peut faire appel de la décision devant l'Assemblée Générale ou le Congrès du syndicat. L'appel de la décision doit être connu par la Commission Exécutive un mois avant la tenue de l'assemblée générale ou du congrès.

Un adhérent peut démissionner du syndicat. Le syndicat peut réclamer la cotisation afférente aux 6 mois qui suivent son retrait (art. L 2141-3 du Code du travail).

Article 14—Dissolution

La dissolution du syndicat ne peut intervenir que sur une décision prise par les 2/3 au moins des adhérents réunis en Congrès (ou Assemblée Générale).

Tous les biens du syndicat seront dévolus à la Fédération FNIC CGT ou à l'Union Départementale CGT , après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT (Article 6) jusqu'à concurrence de son avoir.

Ses archives seront remises à cette même Fédération ou à l'Union Départementale.

Article 15—INDECOSA CGT

Les membres du syndicat et leurs familles sont, par leur adhésion, membres d'INDECOSA, dont le but est la défense des droits individuels et collectifs en matière de consommation, de logement, d'environnement, de cadre de vie et de la famille.

Cette adhésion s'inscrit dans leur intérêt de salariés et de consommateurs.

Toutefois, ils ont la faculté de faire connaître personnellement leur refus d'être membres d'INDECOSA.

Ils doivent le faire par écrit, remis au Secrétaire du syndicat qui le fait parvenir à l'association nationale INDECOSA-CGT à Montreuil, ceci au moment du paiement du premier timbre syndical de l'année.

Article 16—Révision des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès ayant inscrit cette question à l'ordre du jour, sur proposition de la Commission Exécutive. Ils ne peuvent être modifiés qu'à la demande de 30 % des syndiqués.

Toute proposition de modification devra être déposée avec un rapport la justifiant à la Commission Exécutive deux mois au moins avant la date du congrès.

Article 17—Dépôt des statuts

Les présents statuts entrent en vigueur dès leur adoption.

Ils sont déposés après chaque congrès à la **Mairie** de....., conformément aux dispositions de l'Article L 2131-3 du Code du Travail.

Modèle de délibération pour la constitution d'un syndicat à adopter en AG.

Le Syndicat CGT (intitulé et adresse)

Délibération

L'Assemblée Générale des syndiqués en date dua décidé la création du Syndicat CGT de l'entreprise et désigné :

M/Mme (Nom et prénom)
en qualité de **secrétaire général**
Adresse personnelle.
Lieu et date de naissance.

M/Mme (Nom et prénom)
en qualité de **trésorier**
Adresse personnelle.
Lieu et date de naissance.

Fait àle
(date de l'AG)

Le secrétaire général
(signature)

Le trésorier
(signature)

Modèle de délibération pour l'ouverture d'un compte bancaire

Le Syndicat CGT (intitulé et adresse)

Délibération

L'Assemblée Générale de notre syndicat qui a eu lieu lea décidé de l'ouverture d'un compte bancaire dans votre établissement.

Elle a habilité :

M/Mme (Nom et prénom)
en qualité de **secrétaire général**

M/Mme (Nom et prénom)
en qualité de **trésorier**

à faire fonctionner ce compte.
Deux signatures seront nécessaires pour les chèques.

Fait àle

Le secrétaire général
(signature)

Le trésorier
(signature)



◆ LE SYNDICAT— SON FONCTIONNEMENT

Fonctionnement du syndicat.

LE CONGRÈS OU L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Il s'agit d'abord de permettre à tous les adhérents de **participer aux prises de décisions et d'orientations** du syndicat.

C'est un moment important où les adhérents peuvent exprimer leurs opinions et décider eux-mêmes des orientations et actions à mener.

L'**adhérent** devenant de fait « **acteur de la vie du syndicat** ».

Les **statuts** précisent le rôle fondamental des congrès, ainsi que des commissions statutaires habilitées à prendre toutes décisions et orientations dans l'intervalle de deux congrès.

Le préambule des statuts de la CGT précise :

« **les assemblées et congrès syndicaux sont seuls qualifiés pour prendre des décisions** ».

Lors des congrès et assemblées sont prises **les décisions majeures** dont découlent **les principes qui régissent nos orientations, notre politique et nos activités**.

Cela est **valable pour toutes les structures de la CGT**, concrètement, les principes et orientations qui déterminent notre action nécessitent : **discussions et accords**.

- Les décisions prises ne peuvent faire l'objet d'improvisation ou d'interprétation.
- Elles se doivent d'être respectées par tous.
- Ne peuvent être remises en cause sans nouveau débat, donc nouveau congrès ou nouvelle assemblée générale.
- Ne pas, ou mal, les organiser est un déni de démocratie syndicale envers nos militants et syndiqués, qui ne se sentent plus responsables des décisions qui sont prises, et de fait ne sont plus acteurs de leur mise en œuvre.

LA COMMISSION EXÉCUTIVE DU SYNDICAT

Elue par le congrès, elle est composée de plusieurs membres, telle que définie dans les statuts du syndicat, en fonction de la taille du syndicat.

Elle a pour première mission **la mise en œuvre des décisions prises par le congrès ou l'assemblée générale**.

Elle se réunit régulièrement pour débattre des sujets liés à l'entreprise, mais aussi sociétaux.

Elle élabore les informations destinées aux syndiqués et salariés.

Elle organise le **plan de formation des syndiqués**.

Elle décide **des actions à mener**.

Elle **vote le budget** (en lien avec les décisions du congrès).

Elle décide **des plans de travail** et leurs mises en œuvre.

Elle prend toutes ses décisions collectivement et à la majorité.

LE BUREAU ET LE SECRÉTARIAT DU SYNDICAT

Le bureau du syndicat est composé de plusieurs militants issus de la commission exécutive élue par le congrès. Il se compose, entre autres, du secrétaire général, du responsable à la politique financière (trésorier), du responsable à l'organisation (orga).

Le rôle du bureau est **la gestion au quotidien de l'activité du syndicat et la répartition des tâches entre militants**. Il prépare la mise en œuvre des initiatives. Il propose les plans de travail et s'assure de leur réalisation. Il recherche et **élabore les revendications en fonction des aspirations des salariés**, en lien avec les décisions du congrès.

Il organise **l'activité des élus dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP)** : CE, DP, CHSCT qui sont les outils du syndicat dans l'entreprise, les élus ayant été désignés pour les élections par les syndiqués.

Il organise les réunions des différents collectifs du syndicat. **Il prépare les congrès**. Il répartit l'activité entre les militants, anime et impulse l'activité pour la mise en œuvre des décisions **des congrès et assemblées générales**.

Les IRP sont les outils du syndicat dans l'entreprise.

◆ LES MANDATS SYNDICAUX

Rôle et devoirs des élus et mandatés.

Quel que soit le mandat : délégué syndical, représentant syndical au C.E, C.C.E, CHSCT-E, comité groupe et autres, les mandatés représentent d'abord et avant tout la CGT. Il en va de même pour les élus dans les IRP.

Tout syndiqué peut prétendre à assumer un mandat électif ou désignatif.

Il n'y a pas de petite ou grande responsabilité, chaque élu et mandaté est en charge de développer l'activité syndicale pour accroître le renforcement de la CGT nécessaire au rapport de forces pour la défense des droits et des acquis de tous les travailleurs.

Pour un meilleur fonctionnement et une activité CGT la plus déployée possible, le cumul des mandats doit être proscrit ou limité.

Les heures de délégation liées aux mandats ne doivent être utilisées que dans le cadre de l'activité syndicale. Là aussi, les élus et mandatés doivent rendre compte de leur utilisation et le syndicat doit s'assurer en permanence qu'il en est bien ainsi.

Qui mandate et désigne qui ? Doit-il être élu ou simplement mandaté ?

Le **Représentant de Section Syndicale** : mandat désigné par la structure (Union Locale, Union Départementale, Fédération).

Le **Délégué Syndical** : mandat désigné par le syndicat.

Le **Délégué Syndical Central** : un mandat désigné par la Fédération.

Le **Représentant Syndical au CE** : un mandat désigné par le Syndicat.

Le **Représentant Syndical au CCE** : un mandat désigné par la Fédération.

Le **Représentant Syndical au CHSCT** : un mandat désigné par le Syndicat.

Le **Représentant Syndical au Comité de Groupe** : un mandat désigné par la Fédération.

Le **Représentant Syndical au Comité de Groupe Européen** : un mandat désigné par la Fédération.

Les désignations sont débattues avec le syndicat et l'ensemble des syndiqués.

Les élus et mandatés travaillent avec le syndicat qui les a désignés avant toute déclaration ou prise de décision engageant le syndicat.

Les élus et mandatés rendent compte de leur activité au syndicat qui les a désignés.

Personne n'est propriétaire de son mandat désignatif ou électif, chaque responsabilité est un bien collectif. Le syndicat et les syndiqués ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité des élus et mandatés, ils peuvent également confier à d'autres les mandats quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou que l'activité des élus et mandatés ne correspond pas aux orientations et décisions prises par le syndicat.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

Le DSC représente le syndicat auprès du personnel au périmètre de l'entreprise.

Il est ainsi l'interlocuteur naturel de l'employeur. Statutairement, la Fédération est seule habilitée à désigner les DSC, il est donc nécessaire d'entretenir un lien fort avec la Fédération et les orientations fédérales décidées lors des congrès.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L.2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut, dans les conditions fixées par l'article L.2143-5 précité, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (dans ce cas, il ne s'agit donc pas d'un délégué supplémentaire). Ce dernier ne dispose donc que du crédit d'heures associé à son mandat de délégué syndical d'établissement déterminé en fonction de l'effectif apprécié au niveau de l'établissement. Le cas échéant, des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif.

◆ LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué syndical, sa désignation.

La loi du 20 août 2008 restreint les conditions de la désignation des délégués syndicaux. L'organisation syndicale doit avoir démontré sa représentativité selon les nouveaux critères, et notamment avoir réalisé un score d'au moins 10 % aux dernières élections professionnelles.

La désignation d'un Délégué Syndical par une organisation dépend du résultat réalisé aux élections professionnelles (10 %). Modèle de désignation.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Le syndicat CGT (intitulé et adresse

À, le

Monsieur le Directeur
(société et adresse)

Monsieur le Directeur,

En application de l'article L.2143-3 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M / Mme ou Melle (nom et prénom) en qualité de Délégué(e) Syndical(e) CGT.

Ajoutez si nécessaire :

Nous vous précisons que M/ Mme ou Melle (nom et prénom) a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel).

Nous adressons un double de cette lettre à l'inspection du travail, ainsi qu'à M....., en tant que directeur(s) d'établissement(s) et nous en affichons un exemplaire sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Veuillez agréer....., nos salutations distinguées.

Pour le syndicat CGT
Nom et signature (cachet facultatif)

Nota : si la désignation concerne une unité économique et sociale, il est nécessaire de la notifier à chaque représentant légal des entités composant l'UES.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le ou les salariés désignés doivent être choisis parmi les candidats aux élections professionnelles et avoir recueilli individuellement au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants. L'exigence de 10 % individuelle peut être remplie aux élections CE ou aux élections DP (et non à défaut), titulaire ou suppléant. Les 10% requis n'imposent pas d'être élu.

Si dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat aux élections ne remplit cette condition, une OS représentative peut alors désigner son DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (L.2143-3).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, comme auparavant, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme DS. Mais ils doivent pour cela avoir prouvé leur représentativité selon les nouveaux critères (L.2143-6).

Comme auparavant, l'OS qui a désigné le DS pourra toujours décider de le révoquer. En outre, le mandat de ce dernier prendra désormais fin lorsque l'ensemble des conditions de sa désignation ne sera plus réuni. Autrement dit, à l'issue des élections suivantes, si l'OS qui l'a désigné n'est plus représentative ou si le DS n'a pas lui-même recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, il est mis fin à son mandat (L.2143-11).

En bref, le droit de désigner un DS dépend donc dorénavant du résultat réalisé par les organisations syndicales aux élections professionnelles.

Le Délégué Syndical Supplémentaire (DSS).

Quelques changements concernant le DS supplémentaire : les OS ont la possibilité de désigner un DSS dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'elles ont un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers/employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Pour cela elles doivent désormais avoir prouvé leur représentativité dans l'entreprise selon les nouveaux critères.

Autre changement, ce DSS doit être choisi parmi les candidats aux élections et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (L.2143-4).

◆ LE REPRÉSENTANT SYNDICAL

Le représentant syndical, sa désignation.

Modèle de désignation du RS au CE.

(Pli recommandé AR ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat.....de (adresse)

Ou Union Locale..... de..... (adresse)

A....., le.....

Monsieur le Chef d'entreprise
(adresse)

En application de l'article L.2324-2 du Code du Travail, modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Melle (nom et prénom) comme représentant(e) syndical(e)... au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de... (*)

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail et à M. le directeur de l'établissement.

Veuillez agréer...

Pour le syndicat
Nom et signature
(cachet facultatif)

(*) Pour une entreprise de moins de 300 salariés.

En application de L. 2143-22 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons notre délégué(e) syndical(e)

M., Mme, ou Melle... (nom et prénom) comme représentant (e) syndicale (e) au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de...

au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement..

Concernant le RS au CE, rien ne change dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RS au CE.

Article L.2324-2, modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014-art.30 (V)

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité.

Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article K. 2324-15.

Modèle de désignation du RS au CHSCT.

Syndicat CGT (adresse)

Ou Union Locale CGT (adresse)

A..... le.....

LR/AC

Monsieur le Chef d'entreprise
Société (adresse)

Monsieur le Chef d'entreprise,

Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons, M., Mme ou Melle (nom et prénoms) comme représentant(e) syndical(e) CGT au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour l'établissement de occupant plus de 300 salariés (ou pour le CHSCT-E de la division (ou département) de l'établissement de).

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'entreprise, nos salutations distinguées.
Pour le syndicat CGT (signature)

au CHSCT-E

(comité d'hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement)

Bien que la loi dite de Représentativité n'impacte pas le CHSCT-E, la jurisprudence a précisé que seul un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise pouvait en désigner un, et cela bien avant la loi d'août 2008 sur la représentativité syndicale.

RS CE :

⇒ - 300 le DS est de droit RS CE

⇒ + 300 l'OS doit être représentative et avoir 2 élus minimum.

RS CHSCT-E :

⇒ l'OS doit être représentative.

◆ LE SYNDICAT— SON RENFORCEMENT

Renforcement, syndicalisation : moteur de l'activité syndicale

Pour assurer sa mission de défense des salariés, actifs, retraités, privés d'emploi, la CGT doit, de la section syndicale à la confédération conquérir les moyens humains et financiers indispensables dont elle a besoin pour son développement, son action, développer le rapport de forces et garantir son indépendance.

Il ne peut y avoir d'organisation syndicale sans les syndiqués, donc le premier des moyens de l'activité syndicale sont les adhérents du syndicat.

L'intervention efficace des syndiqués dans la vie syndicale, le rapport de forces à créer sont directement dépendants des sources de financement, ces dernières provenant essentiellement des cotisations régulièrement collectées.

De tous temps, le patronat n'a eu de cesse de réduire le poids du mouvement ouvrier se réclamant de la lutte de classes. Affaiblir la CGT reste un objectif du patronat, aidé en cela par un gouvernement à sa solde et certaines organisations syndicales « réformistes » ancrées sur du syndicalisme institutionnalisé d'accompagnement et de délégation de pouvoir.

Il est donc important, pour que la lutte soit efficace, que le syndicat soit une organisation de masse, s'appuyant sur le plus grand nombre de syndiqués. Tout cela suppose d'avoir un syndicat structuré, avec des militants, une activité collective et démocratique ou chaque syndiqué est impliqué dans les décisions du syndicat.

CONCLUSION

Il dépend de l'état de nos forces organisées :

- De ne pas être un syndicat d'influence, sans réelle portée sur les décisions néfastes prises contre les salariés, sans réelle possibilité de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir nos revendications,

ou en revanche :

- D'être un syndicat bien structuré, en capacité d'influer sur les événements, qui se donne les moyens de son activité en militants, en matériel et financièrement.

Ainsi, notre renforcement est incontournable, il conditionne la capacité du syndicat à faire aboutir les revendications des salariés, avec eux, et non à leur place, la capacité de résistance aux mauvais coups, aux projets du patronat et du gouvernement.

En un mot, **un syndicat qui fonctionne sur les principes de la CGT, à savoir :**

- ⇒ **Un syndicat de masse,**
- ⇒ **De lutte de classes,**
- ⇒ **Démocratique et indépendant.**



◆ LE SYNDICAT— LA COTISATION

La cotisation syndicale

La participation financière de l'adhérent, est un acte volontaire de portée collective.

La cotisation syndicale est, pour chaque adhérent, un effort à bien apprécier et à valoriser. C'est une partie de son salaire qu'il investit pour la défense de ses revendications et celles des autres afin d'empêcher tous reculs sociaux et conquérir des avancées sociales conséquentes.

C'est pourquoi, la direction syndicale, les militants doivent considérer et traiter la participation financière de l'adhérent comme un acte militant, traduction de la conscience du travailleur organisé. Cela conduit à gérer collectivement avec une grande rigueur et transparence l'argent des cotisations syndicales.

En payant régulièrement sa cotisation, le syndiqué concrétise son engagement individuel dans un rassemblement solidaire d'hommes et de femmes, et apporte ainsi sa part de moyens financiers nécessaires à la réalisation de l'activité syndicale.

Si le rapport de forces est proportionnel au nombre de syndiqués, il en va de même pour les moyens financiers dont a besoin le syndicat pour fonctionner.

L'adhésion à la CGT est concrétisée par une cotisation mensuelle, et doit donc être versée régulièrement au syndicat qui reverse via CoGétise aux structures CGT.

La rentrée régulière des cotisations est un gage d'efficacité du syndicat. Sans cette régularité, il ne peut faire face à ses engagements, les salariés se détournent de lui, ce qui se traduira inéluctablement par la disparition du syndicat.

Le taux de cotisation est tout aussi déterminant. Ce taux est fixé à 1 % de la rémunération nette du syndiqué, c'est une mesure juste et solidaire pour que chacun participe financièrement proportionnellement à ses ressources.

A l'évidence, la cotisation syndicale est un rempart contre les reculs sociaux, lorsque la lutte organisée aboutit à de nouveaux acquis sociaux, ou évite les reculs, c'est bien plus de 1% que cela rapporte aux salariés.

Les cotisations syndicales établissent les bases de la démocratie et de l'indépendance de la CGT.

COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2018

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner vos commandes de timbres, en précisant bien le nombre de timbres par Catégories Socioprofessionnelles (OE/, UFICT, UFR). Le matériel vous sera envoyé à la condition que vous soyez à jour de vos cotisations.



COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2018

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT :

NOM DU SECRETAIRE DU SYNDICAT :

NOM DU TRESORIER DU SYNDICAT :

CODE COGETISE :

	Ouvriers/Employés	Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise	Retraités
NOMBRE FNI			
NOMBRE DE TIMBRES			

Renvoyer le bon de commande à : djazira.masdoua@fnic-cgt.fr ou à la Fédération.



Charte de l' élu(e) et mandaté(e) CGT

La FNIC CGT partage la quasi-totalité de cette charte à l'exception de ce qui est inscrit au 7ème point concernant le rôle des élu(e)s sur le nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle.

www.cgt.fr



mai 2008

Des élu(e)s et mandaté(e)s soli

Mandaté(e)s

Délégué syndical
Sécurité sociale,
Administrateur
mutuelle,
Conseiller du
salarié,
Conseiller
Prud'hommes,
Défenseur
syndical,
Conseil de
développement,
Comité technique
régional
Assedic,
Conseil
d'Administration,
Commissions
départementales

...

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

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'organisa-

tion 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 :

- ① 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 syndicale 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.

- ② le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné s ;

- ③ 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.

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 consultation 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,

Cnracl) 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



dares, démocratiques et efficaces

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 mandat d'un militant est nécessaire.

Élu(e)s

**Délégué du personnel,
Comité d'entreprise ou d'établissement,
Délégation unique du personnel,
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
Commission administrative paritaire,
Commission technique paritaire,
Comité technique d'établissement**

...

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



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'élue(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. ■

*Pour toute autre
demande de
renseignement ou
complément
d'informations,
vous pouvez vous
adresser à :*
**Espace Qualité
de Vie syndicale,
La CGT,
Case 5-1,
263 rue de Paris,
93516 Montreuil
cedex
tél. 01 48 18 84 72
fax : 01 48 51 51 80
courriel :
orga@cgt.fr**



POUR LES RÉGLEMENTS À COGÉTISE

FORMULAIRE DE RÉGLEMENT DE COTISATIONS CGT D'ACTIFS

Avec Internet, il est bien plus simple d'effectuer la déclaration sur cogetise.cgt.fr



Reservé cogétise 1 0 0 2

Attention Remplir en lettres capitales. Utiliser un stylo à bille encre noire.

Destinataire:
COGETISE CGT
CASE 2-4
263 RUE DE PARIS
93516 MONTREUIL CEDEX

Utiliser une enveloppe à fenêtre :

Num du syndicat (ou de la structure qui reverse) :
Adresse du syndicat :
M : Rue :
Ville :
Code postal : Téléphone :
Fédération/secteur fédéral :

Identification

Code du syndicat : Numéro de compte dans Cogétise :
Saisie obligatoire : À renseigner uniquement si le syndicat possède plusieurs comptes en raison de sa structure départementale. Utiliser alors un formulaire par compte.

Modalités de paiement

Par chèque : Numéro du chèque :
Remplir les sept premiers chiffres en bas à gauche du chèque.

Par prélèvement : Cocher la case ☐ :
Adresser par la poste à l'adresse : Cogétise Cgt d-actifs.
Si ce n'est pas déjà fait, joindre à cet envoi le formulaire de domiciliation et d'autorisation de prélèvement à Cogétise (reprendre le formulaire de domiciliation à l'annexe 1 de ce règlement ou à l'Union locale).

FINI actifs

Le FINI d'un syndicat est le premier chiffre de l'annexe qu'il paie au syndicat.

54 points au syndicat par :
- les salariés employés
- les apprentis, cadres et techniciens supérieurs
- salariés employés + egct =

Sommés en euros :
2 0 €
+ €
= €
X 0 6 7
= €

Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat : (A) = €

Montant réglé par le syndicat pour les FINI : (A) = €

Timbres mensuels actifs

Les timbres mensuels d'un syndicat sont tous des autres mais que le premier de l'annexe.

Timbres payés au syndicat par :
- les salariés employés
- les apprentis, cadres et techniciens supérieurs
- salariés employés + egct =

Sommés en euros :
€
+ €
= €
X 0
= €

Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat pour contrôler le pourcentage : l'annexe au 01 48 16 37 89

Montant réglé par le syndicat pour les timbres mensuels : (B) = €

Montant réglé par le syndicat pour ce formulaire : A+B = €

Date d'envoi : par mail ou 2 0

Nom et signature du responsable de la déclaration :
Signature :

FORMULAIRE DE RÉGLEMENT DE COTISATIONS CGT RETRAITÉS

Avec Internet, il est bien plus simple d'effectuer la déclaration sur cogetise.cgt.fr



Reservé cogétise 2 0 0 2

Attention Remplir en lettres capitales. Utiliser un stylo à bille encre noire.

Destinataire:
COGETISE CGT
CASE 2-4
263 RUE DE PARIS
93516 MONTREUIL CEDEX

Utiliser une enveloppe à fenêtre :

Num du syndicat (ou de la structure qui reverse) :
Adresse du syndicat :
M : Rue :
Ville :
Code postal : Téléphone :
Fédération/secteur fédéral :

Identification

Code du syndicat : Numéro de compte dans Cogétise :
Saisie obligatoire : À renseigner uniquement si le syndicat possède plusieurs comptes en raison de sa structure départementale. Utiliser alors un formulaire par compte.

Modalités de paiement

Par chèque : Numéro du chèque :
Remplir les sept premiers chiffres en bas à gauche du chèque.

Par prélèvement : Cocher la case ☐ :
Adresser par la poste à l'adresse : Cogétise Cgt retraités.
Si ce n'est pas déjà fait, joindre à cet envoi le formulaire de domiciliation et d'autorisation de prélèvement à Cogétise (reprendre le formulaire de domiciliation à l'annexe 1 de ce règlement ou à l'Union locale).

FINI retraités

Le FINI d'un syndicat est le premier chiffre de l'annexe qu'il paie au syndicat.

70 points au syndicat par :
- les retraités
- les pensionnés de retraite
- retraités + retraite =

Sommés en euros :
2 0 €
+ €
= €
X 0 6 7
= €

Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat : (A) = €

Montant réglé par le syndicat pour les FINI : (A) = €

Timbres mensuels retraités

Les timbres mensuels d'un syndicat sont tous des autres mais que le premier de l'annexe.

Timbres payés au syndicat par :
- les retraités
- les pensionnés de retraite
- retraités + retraite =

Sommés en euros :
€
+ €
= €
X 0
= €

Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat pour contrôler le pourcentage : l'annexe au 01 48 16 37 89

Montant réglé par le syndicat pour les timbres mensuels : (B) = €

Montant réglé par le syndicat pour ce formulaire : A+B = €

Date d'envoi : par mail ou 2 0

Nom et signature du responsable de la déclaration :
Signature :

◆ LE SYNDICAT— OBLIGATIONS COMPTABLES

Ces obligations ont pris effet à compter du 1er janvier 2009 pour toutes les organisations syndicales qui ont des statuts déposés.

Ainsi, quelle que soit leur taille, toutes les organisations syndicales doivent tenir une comptabilité dès l'exercice 2009. A défaut, elles peuvent se voir contester la représentativité. Déjà des jurisprudences ont été prononcées où des organisations syndicales se sont vues contestées leur représentativité.

Délibération pour l'ouverture d'un compte bancaire (ou CCP)

Le Syndicat CGT (intitulé et adresse)

Délibération

L'Assemblée Générale des syndiqués en date du décide de l'ouverture d'un compte bancaire (ou ccp) dans votre établissement :

Elle a habilité :

M/Mme (Nom et prénom) en qualité de **secrétaire général**

Adresse personnelle.

Lieu et date de naissance.

M/Mme (Nom et prénom) en qualité de **trésorier**

Adresse personnelle.

Lieu et date de naissance.

Pour faire fonctionner ce compte.

Fait àle

(date de l'AG)

Le secrétaire général

(signature)

Le trésorier

(signature)

Les documents comptables pourront désormais être demandés par :

- ◆ **L'URSSAF (contrôle)**
- ◆ **L'administration fiscale (contrôle TVA)**
- ◆ **Les collectivités qui nous octroient des fonds publics**
- ◆ **Les organismes bancaires et de crédit.**



❑ Structures ou syndicats à plus de 230 000 € de ressources annuelles :

- ◆ Une comptabilité d'engagement doit être tenue : cela consiste à comptabiliser les dépenses et les recettes dans l'année de référence, qu'elles aient été payées et perçues ou non durant cette même année.
- ◆ Les états financiers annuels doivent présenter : **un bilan (actif et passif) :**

Qu'est-ce qu'un bilan : c'est le patrimoine de notre Organisation pour que nos adhérents et syndicats puissent juger de la solvabilité financière, il permet ainsi d'évaluer sa solidité « santé » financière. Il est donc un outil de gestion et une source d'informations sur les finances de notre organisation.

- **Un compte de résultat.**
- **Une annexe.**
- **Ces états financiers** doivent être certifiés par un Commissaire aux comptes. Coût d'un Commissaire au compte entre 4 500 et 10 000 €/an.

❑ Structures recevant entre 2 000 € et 230 000 € de ressources annuelles :

- Une comptabilité simplifiée à détailler peut être tenue.
- Seules les créances et les dettes en fin d'exercice doivent être enregistrées.
- Les comptes peuvent se limiter à la présentation d'états financiers simplifiés.
- Pas de certification des comptes par un Commissaire aux comptes.

Cela concerne un grand nombre de nos bases.

❑ Structures recevant moins de 2 000 € de ressources annuelles :

La comptabilité peut se limiter à la tenue d'un livre mentionnant chronologiquement le montant des recettes perçues et des dépenses effectuées, ainsi que les références aux pièces justificatives.

Il faut prendre en considération :

- le montant des cotisations nettes (déduction faite de celles reversées aux autres structures,
- les produits de toutes natures liés à l'activité (dossiers prud'hommes, refabrications entre organisations, formation, etc.),
- les subventions publiques,
- les dons et collectes de toutes natures,
- les produits financiers (intérêts bancaires),
- la formation syndicale.

LES COMPTES ANNUELS



► Le Bilan

Patrimoine : photographie à la date du dernier jour de l'exercice.

- Bilan actif = biens de la structure (ses immobilisations, ses créances, ses stocks, sa trésorerie). Pour la majorité de nos bases, ce sont les créances (non encaissées au 31/12) et la trésorerie (cotisations).
- Bilan passif = la façon dont ils sont financés (les fonds propres, les réserves dédiées, les provisions, les dettes diverses).

Il y a lieu, pour le premier exercice comptable, d'élaborer un bilan d'ouverture, c'est-à-dire état du patrimoine.

- Recensement des immobilisations de l'organisation.
- Recensement des dettes et des créances au 31 décembre de l'année N-1.

► Le compte de résultat :

état des flux entrées et sorties de l'année.

- Il s'agit des charges et des produits de l'exercice, seules sont retenues, pour ce qui nous concerne, ces 2 classes.

Seule la comptabilisation des cotisations ne suit pas la règle de la comptabilité d'engagement. Les cotisations que l'on comptabilise dans l'exercice sont celles que l'on a encaissées dans l'année.

Des cotisations 2016 perçues en 2017 sont enregistrées comme recettes 2017.

- Concernant également la comptabilisation des cotisations, l'organisation peut ne comptabiliser en produits que la part qui lui reste. La part collectée reversée aux autres structures est enregistrée dans des comptes de tiers

► L'Annexe

(Pour la majorité de nos bases, c'est le tableau d'amortissement)

L' (les) annexe(s) doit (vent) comporter des informations, et notamment :

- le fait d'être hébergé par une collectivité,
- le tableau d'amortissement,
- le nombre de détachements de camarades concourant à l'activité de l'organisation, mais sans valorisation financière de ces contributions.

L'APPROBATION DES COMPTES



► L'arrêté des comptes

Avant d'être approuvés, les comptes doivent être arrêtés.

L'organe chargé « d'arrêter les comptes » prend la responsabilité de ceux-ci.

Cette responsabilité doit être transcrite dans un procès-verbal ou un compte-rendu.

Il peut s'agir du bureau ou du secrétariat de l'organisation. Ce qui va obliger aussi nos syndicats à avoir leurs statuts à jour.

► La publication des comptes

Les organisations syndicales auront l'obligation de publier leurs comptes selon le même échéancier que celui de « l'approbation des comptes » et selon des modalités différentes en fonction de leurs ressources :

- pour les structures dépassant 230 000 € de ressources annuelles : publication de leurs comptes (certifiés) sur le site internet du Journal Officiel.
- pour les structures de moins de 230 000 € de ressources : publication de leurs comptes sur le site propre de l'organisation (s'il existe) ou sur le site de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).
- pour les structures ayant moins de 23 000 € de ressources : la consultation n'est possible qu'à la condition de ne pas porter atteinte au secret de la vie privée des membres (exemple d'un syndicat ayant un seul adhérent).

Seul délai stipulé par la législation, les organisations doivent publier leurs comptes au plus tard trois mois après leur approbation.

► L'archivage

Les organisations doivent veiller à l'archivage de tout document papier et informatique tant du point de vue des obligations légales que de la préservation du patrimoine de la CGT, et pour l'histoire.

DELAIS LEGAUX POUR LA CONSERVATION DES DOCUMENTS

Documents comptables	Durée
Comptabilité	10 ans
Factures, contrats	10 ans
Relevés et documents bancaires	10 ans
Justificatifs de TVA	10 ans
Documents relatifs au personnel	Durée
Registre du personnel	5 ans
Bulletins de paie	5 ans
Soldes de tout compte	5 ans
Paiement des charges sociales	5 ans
Dossiers Accident du Travail	illimité

LA COTISATION DU SYNDIQUÉ

Elle matérialise son adhésion à la CGT.

Pour les syndiqués actifs, le niveau de la cotisation est fixé à 1% du salaire net, primes comprises (statuts de la CGT, article 34).

Les cotisations des syndiqués comprennent :

- le timbre « FNI ». C'est le premier timbre de l'année payé par le syndiqué (1). Il sert à financer le syndicat et le Fonds National Interprofessionnel, ainsi qu'à comptabiliser le nombre de syndiqués de la CGT et de chacune de ses organisations.
- Les timbres mensuels. Ce sont tous les timbres autres que le FNI que le syndiqué paie à son syndicat. Il y en a 11 au maximum. Ils servent à financer le syndicat, les organisations professionnelles, interprofessionnelles, territoriales et nationales.

(1) Si le syndiqué paie son premier timbre en janvier, le FNI est le timbre de janvier. Les 11 autres sont les timbres mensuels. S'il paie son premier timbre en avril, le FNI est le timbre d'avril, les 8 autres sont les timbres mensuels.

A qui le syndicat doit-il régler les cotisations ?

Adresse postale :

CoGÉTise—CGT— case 2-4—263, rue de Paris
93516 Montreuil cédex

❑ La répartition des cotisations

Les cotisations des syndiqués financent leur syndicat, toutes les structures professionnelles et territoriales auxquelles celui-ci est affilié, ainsi que la Confédération. Elles font l'objet d'une répartition adoptée dans les congrès (ou instances intermédiaires) dans lesquels le syndicat est représenté.

Dans le nouveau système, la part du syndicat et de toute autre organisation est un pourcentage de la cotisation payée par le syndiqué.

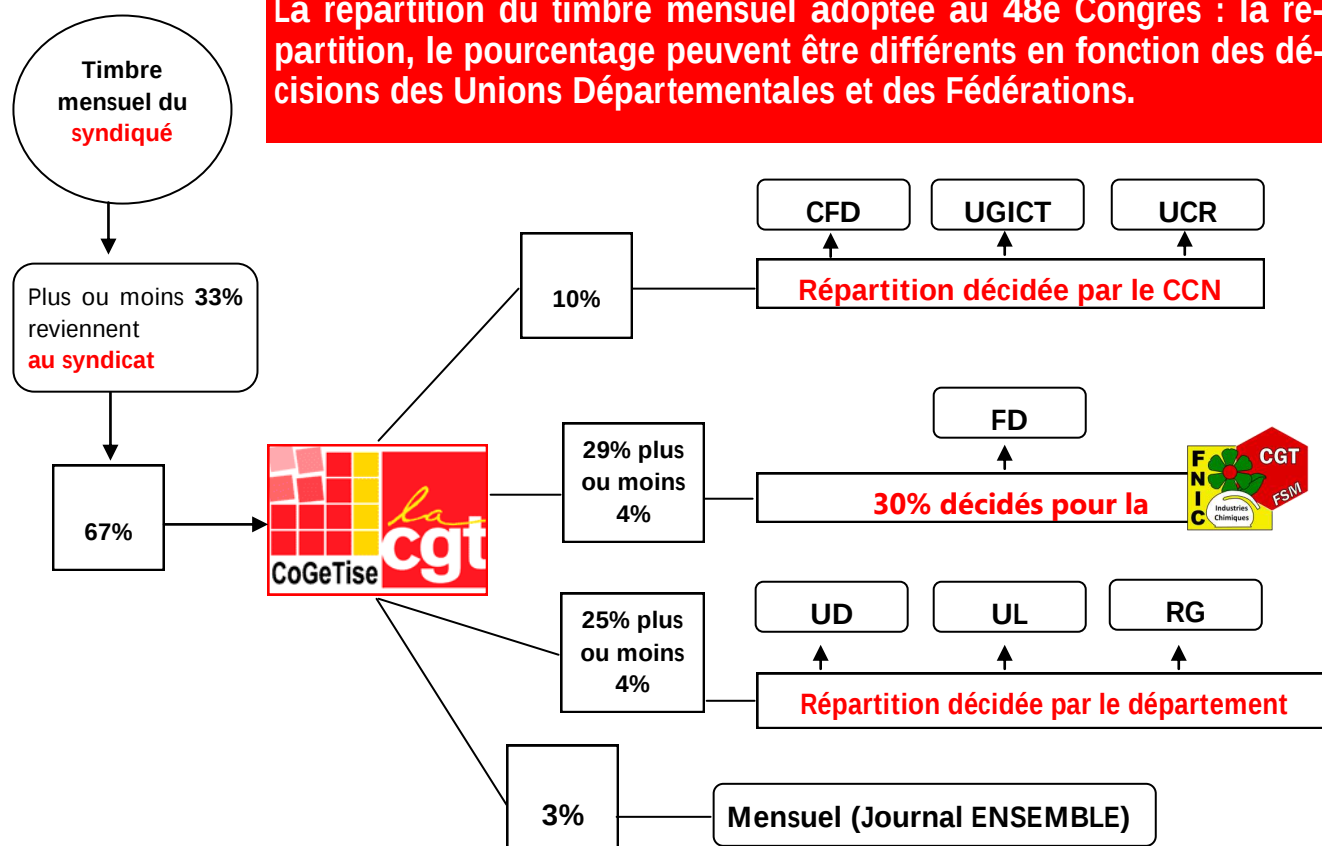
❑ Le règlement des cotisations

Sur tous les timbres payés par les syndiqués, le syndicat conserve la part qui lui revient et règle les parts revenant aux autres organisations, conformément aux décisions prises.

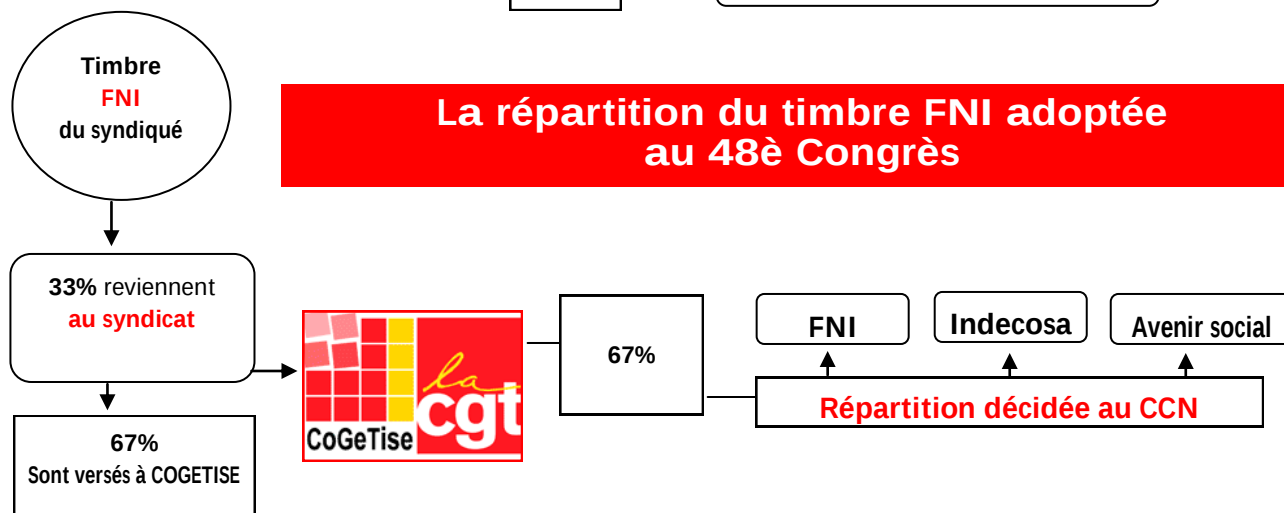
Un règlement = un paiement (chèque ou prélèvement) + une déclaration (site internet CoGeTise.cgt.fr) ou formulaire(s) imprimé(s).

2 moyens de paiement et 2 modes de déclaration = 4 possibilités de règlement.

La répartition du timbre mensuel adoptée au 48^e Congrès : la répartition, le pourcentage peuvent être différents en fonction des décisions des Unions Départementales et des Fédérations.



La répartition du timbre FNI adoptée au 48^e Congrès



◆ LA LOI DE REPRÉSENTATIVITÉ

Comment s'applique la loi dite de « représentativité » ?

Jusqu'à la loi du 20 août 2008, les cinq « grands syndicats » (CGT, CFTD, FO, CFTC et CGC) étaient considérés comme de plein droit représentatifs à tous les niveaux de négociation et pouvaient ainsi créer un syndicat dans toutes entreprises ou établissements.

Depuis la promulgation de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la **représentativité** des organisations syndicales est déterminée d'après **sept critères cumulatifs** que sont :

- **le respect des valeurs républicaines.** Alors que la **position commune** précisait qu'il implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse et le refus de toute discrimination, intégrisme ou intolérance, la loi n'explique pas ce que recouvre la notion de « valeurs républicaines » ;
- **l'indépendance** ;
- **la transparence financière** ;
- **une ancienneté minimale de deux ans** dans le champ professionnel ou géographique qui couvre le niveau de négociation. Cette ancienneté est appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts.
- **L'audience électorale pour chaque niveau de négociation.** Elle s'apprécie toujours en fonction des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections professionnelles.
- **« L'influence »** prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.
- **Les effectifs d'adhérents et les cotisations.**

Enfin, pour mesurer l'audience électorale (les 10 %), il faut prendre en compte les voix obtenues par la liste et non la moyenne de liste puisque ce qui est mesuré, est l'audience du syndicat et non des candidats.

La représentativité d'un syndicat dépend des résultats aux élections professionnelles (CE—1er tour), la loi précise que :

- **Dans les entreprises ou établissements**, sont ainsi considérées comme représentatives les **organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'art. L.2121-1 c. travail qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des membres titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, de l'élection des DP, et ce quel que soit le nombre de votants (L.2122-1). Les résultats doivent donc être pris en**

compte et dépouillés quel que soit le nombre de votants. Donc même si le quorum n'est pas atteint.

Quand on parle de « suffrages exprimés », on exclut les votes blancs et nuls.

Seules les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, selon les nouveaux critères, peuvent désigner un Délégué Syndical (DS). **Les autres ont la possibilité de créer une section syndicale et de nommer un Représentant de la Section Syndicale (RSS), dans l'attente des élections professionnelles qui décideront de leur représentativité.**

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :**

Tout syndicat qui a constitué une section syndicale quand celle-ci n'est pas encore reconnue représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement peut désigner un RSS. A l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation du Représentant de la Section Syndicale (RSS), si le syndicat obtient 10 % et le RSS aussi, il peut devenir DS.

Le RSS bénéficie de la **même protection contre le licenciement que celle du DS** (toute la durée de son mandat et 12 mois après). Chaque RSS dispose d'au moins **quatre heures par mois** pour l'exercice de ses fonctions. Elles sont considérées de plein droit comme du temps de travail et rémunérées comme telles. Si l'employeur veut contester l'utilisation faite de ces heures, il doit d'abord saisir le juge judiciaire (L.2142-1-2 et L.2142-1-3).

Ses prérogatives, le RSS n'a pas le pouvoir de négocier. Pour le reste, il bénéficie des mêmes prérogatives que le DS : même droit de circuler dans l'entreprise, à l'extérieur, de présenter des revendications, l'affichage, la distribution de tracts, ...

Un RSS peut **tout de même** disposer du pouvoir de **négocier** et de conclure un accord d'entreprise, **sur mandatement de son syndicat**. Il s'agit là d'un mandatement pour une négociation précise et non d'un mandat général. Il doit être pour cela affilié à une **organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel** (L.2143-23 al 1er).

Deux autres conditions sont en outre requises ; l'absence de DS, l'impossibilité de négocier avec un représentant du personnel ou un salarié mandaté.

Ce n'est qu'une fois que les élections ont eu lieu et que la liste CGT a fait ses 10 % que le syndicat peut être créé et ses statuts déposés.

◆ LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale, avant tout un moyen d'action



Catalogue téléchargeable sur le site de la Fédération
<http://www.fnic-cgt.fr>

Notre 40ème Congrès au Barcarès, a fait de sujet un axe prioritaire.

La formation syndicale est essentielle dans notre activité militante au quotidien. La Fédération en a fait une de ces priorités et y consacre des moyens importants tant humains que matériels. Nos sessions de formation ont été mises à jour, d'autres ont été créées et les journées d'études développées.

De nos jours, peut-être plus qu'avant, la formation syndicale est l'outil le plus adapté pour permettre le déploiement de la CGT. Face à une société où les médias servent toutes les prétentions et orientations du patronat et du gouvernement, s'il y a un moyen de lutte à développer c'est bien la formation syndicale. En mettant les syndicats et syndiqués au cœur de notre démarche revendicative de notre organisation, nous permettrons à tous les salariés de bénéficier d'une autre analyse sur de nombreux sujets. Pour cela, il est crucial que les acteurs principaux que sont les militants et les syndiqués possèdent les éléments nécessaires au débat.

L'objectif de la Fédération et de son collectif est d'avoir une démarche permanente et globale de formation, qui réponde aux besoins des syndicats,

des syndiqués dès l'adhésion, qui mieux formés deviennent vecteurs de communication en direction de toutes les catégories de salariés. Mais aussi, et c'est peut-être l'élément que nous devons garder à l'esprit, la formation est, si elle est prise en compte et dispensée dans de bonnes conditions, l'outil qui permettra de relancer la bataille des idées dont nous avons besoin et qui nous fait tant défaut pour construire nos initiatives, actions, bref, le rapport de forces. C'est aussi une question de renforcement, de déploiement de nos forces organisées. Faire converger nos efforts et actions de formation, c'est aussi créer des liens forts, porteurs d'intérêts généraux dans notre syndicalisme au service de l'action.

C'est une certitude, l'exigence de développer l'action, de toujours être plus efficaces dans les luttes, ainsi que l'affirmation de nos idées de classe, constituent les éléments essentiels pour la qualité de notre vie syndicale.

Cette exigence passe par une dimension nouvelle de notre formation et, en priorité, par la formation de nos syndiqués. C'est notre réponse aux tentatives du pouvoir et du patronat d'intégrer les salariés aux objectifs qui sont les leurs en s'appropriant, pour y parvenir, tous les grands moyens d'information devenus un enjeu stratégique. Face à cette réalité, l'exigence d'une formation syndicale efficace s'impose et cela, dès le début de la syndicalisation. La formation syndicale permet :

Une approche progressive des analyses et des orientations CGT grâce aux différents niveaux.

L'instauration d'une vraie démocratie syndicale : des syndiqués en capacité de se forger un jugement sont porteurs de décision et de développement pour l'action.

Un enrichissement individuel de chaque militant, l'acquisition de connaissances respectant les valeurs et les acquis de chacun, crée une dynamique de groupe où le collectif et l'individuel s'enrichissent réciproquement.

- Une perception réelle du projet de transformation de la société que la CGT porte dans ses orientations.
- Proposer et construire des perspectives de luttes.

L'adhésion et la formation sont indissociables. C'est un gage d'avenir. Le rôle d'impulsion et de conviction des militants du syndicat est, de ce point de vue irremplaçable. Aucune réunion ne doit se dérouler sans que les questions clefs soient abordées : combien de syndiqués ? Quelle formation pour ces syndiqués et les militants ? C'est bien le caractère de masse qu'il nous faut impulser dans nos syndicats. C'est à partir de ce rôle moteur que le syndicat acquerra le réflexe naturel de donner à chaque syndiqué et militant ce dont il a besoin : le moyen de s'informer véritablement sur la réponse à ses préoccupations, et ainsi donner un sens réfléchi et offensif à son adhésion à la CGT.

La formation est le moyen le plus sûr de faire du syndiqué un militant responsable et actif, un syndiqué acteur et décideur.

La Fédération met donc à votre disposition un programme de formation complet et progressif ainsi que des journées d'études qui viennent s'y additionner. Cette liste n'est pas exhaustive, la Fédération et son collectif formation peuvent sur demande construire et organiser des sessions spécifiques pour répondre à vos besoins, il vous suffit pour cela de prendre contact avec la Fédération.

La formation syndicale est un droit encadré par des textes, ci-dessous quelques éléments les concernant.

► Vous souhaitez bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale :

Modèle de demande de congé formation économique, sociale et syndicale (voir le document vierge dans le catalogue formations syndicales 2017).

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Nom du syndicat CGT
Adresse
CP Ville

Date : M/ Mme le Directeur/-trice
Entreprise
adresse
CP Ville

A remplir par le/la salarié-e
Conformément aux articles L 3142-7 et suivants du code du travail, je soussigné - e,
Nom - Prénom du/ de la salarié-e
Adresse personnelle
CP Ville
→ vous demande par la présente l'autorisation de m'absenter de l'entreprise
du au
pour participer à une formation économique, sociale et syndicale, organisée par la FNIC-CGT, organisme agréé.
→ vous informe de mon accord pour bénéficier du maintien de mon salaire, dont la demande est faite ci-dessous au nom du syndicat CGT, conformément à l'art. L. 3142-8 du code du travail.

A remplir par le syndicat CGT
En vertu de l'art. L. 3142-8 du code du travail, le syndicat CGT de l'entreprise, dont cachet et signature figurent ci-dessous, vous demande le maintien total de la rémunération du/ de la salarié-e durant la formation.

Approbation FNIC-CGT
La FNIC-CGT, dont cachet et signature figurent ci-dessous, effectuera le remboursement à l'entreprise du maintien du salaire sur la base de :
- L'accord, s'il existe, en vigueur dans votre établissement/ dans la branche
- A défaut d'accord, d'une note de délestage établie par l'entreprise et transmise au syndicat CGT de l'entreprise qui fera suivre à la Fédération.

Signature du/ de la salarié-e
Cochet et signature du syndicat
Cochet et signature FNIC-CGT

FONCTIONNEMENT DU CFESS

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est accordé sur demande des salariés. Tous y ont droit. La durée totale prise par un salarié ne peut excéder douze jours, dix-huit si le salarié est animateur de formation.

Le congé est un droit, sauf si l'employeur estime après avis du comité d'entreprise que l'absence est préjudiciable au bon fonctionnement du service ou de l'entreprise. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé. Sauf accord d'entreprise plus favorable, la demande doit être faite dans les trente jours précédant la formation sauf accord conventionnel plus

favorable. Si l'employeur ne répond pas, l'autorisation est accordée de fait. En cas de litige, le salarié peut saisir le Conseil des prud'hommes statuant en référé.

Le salaire et l'ensemble des primes sont maintenus dans le cadre, mais pour cela il est important de respecter la nouvelle procédure sur le fonctionnement du congé de formation d'éducation syndicale (voir catalogue Formations syndicales 2017 disponible sur le site fédéral). De plus, le Comité d'Entreprise peut mettre en place un budget spécifique pour l'ensemble des élus, pour participer à des formations.

- Vous êtes élu **au comité d'entreprise** et souhaitez participer à une session de formation.

Les membres titulaires au comité d'entreprise ont droit à une formation économique d'une durée de 5 jours (sauf dispositions plus favorables pouvant augmenter la durée ou l'accorder aux suppléants). Le temps consacré à cette formation est rémunéré comme temps de travail par l'employeur. Les frais de déplacement, d'hébergement, de restauration et pédagogiques (sauf accord plus favorable) sont pris en charge par le comité d'entreprise.

L'autorisation d'absence doit être faite trente jours avant, sans réponse de l'employeur elle est accordée de fait. En cas de litige, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.

- Vous êtes membre désigné au **CHSCT**.

Tout membre du CHSCT a droit à un congé nécessaire à l'exercice de ses mandats. Ce droit à formation est renouvelable tous les quatre ans, il ne peut être supérieur à cinq jours, ni inférieur à deux jours (sauf accord plus favorable). Il est soumis à autorisation d'absence qui doit être faite trente jours avant. Sans réponse de l'employeur elle est accordée de fait. Tous les frais : déplacement, hébergement, restauration et pédagogiques sont à la charge de l'employeur, les montants sont fixés par voix législative. En cas de litige, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, sur la durée, la prise en charge des frais, le maintien de la rémunération mais aussi sur les modalités d'autorisation d'absence. Des autorisations d'absence sont prévues dans certaines branches professionnelles en vue de participer à des journées statutaires et peuvent être utilisées pour participer à des sessions de formation. Vous pouvez obtenir ces renseignements auprès de la Fédération.

Il existe dans des groupes et entreprises des accords ou droits syndicaux qui eux aussi améliorent les dispositions du code du travail ou des conventions collectives. Pour vous renseigner vous devez contacter vos responsables syndicaux, délégué syndical, délégué syndical central, coordinateur groupe, etc...

Modèle de demande d'absence pour formation membre CE

Nom, prénom
Adresse

Monsieur le Directeur,
Société (nom)
Adresse

A, le

Objet : Demande de congé de formation économique.

Monsieur le Directeur,
Conformément aux articles L. 2325-44 et R 2325-8 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (**préciser les dates de début et de fin de stage**), en vue de participer à un stage de formation économique, organisé par "La formation syndicale CGT" qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Modèle de demande d'absence pour formation CHSCT

Nom, prénom
Adresse

Monsieur le Directeur,
Société (nom)
Adresse

A, le

Objet : Demande de congé de formation CHSCT.

Monsieur le Directeur,
Conformément aux articles L. 4614-14 ; L 4614-15 ; L 4523-10 et L 4523-16 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission en tant que représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Ce stage organisé par "La formation syndicale CGT" organisme agréé, aura lieu du (**préciser les dates de début et de fin de stage et le nombre de jours de formation**).

Dans l'attente d'une réponse favorable,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Dans l'entreprise

ENGAGEONS

la bataille des



**heures
hebdomadaires**

◆ LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Approche FNIC CGT sur les règles de parité suite à la Rebsamen



La loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, est une attaque frontale contre les droits des travailleurs à s'organiser collectivement et à être représentés dans des instances officielles (CE, DP et CHSCT) devant lesquelles les employeurs doivent rendre des comptes.

L'un des aspects de cette loi est l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2017, de présenter des listes de candidats « à parité ».

Cette mesure, présentée comme un souci de favoriser l'accès des femmes aux IRP, vise en réalité à rendre plus difficile la constitution des listes syndicales, alors que la répression patronale contre les syndicats, notamment la CGT, cause essentielle du renoncement à la syndicalisation et à l'engagement syndical dans l'entreprise, est ignorée dans la loi.

La réponse CGT reste de développer un **syndicalisme d'adhérents**, au plus près des salariés, seule démarche qui permet de s'affranchir des contraintes imposées par la loi. Le syndicat doit mettre en œuvre un travail permanent pour assurer une participation accrue et réelle des femmes aux responsabilités syndicales et professionnelles, en amont des élections.

Tout en développant notre activité dans cet objectif, et en attendant de l'atteindre, il nous faut examiner les conséquences de la loi, les stratégies à mettre en œuvre pour que la CGT conserve et prenne **toute sa place** dans l'entreprise au niveau des élections professionnelles.

L'ACCORD PRÉÉLECTORAL

► Quelques rappels sur le protocole d'accord préélectoral :

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral est obligatoire.

Depuis la loi de 2008, toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, représentatives ou non, négocient le protocole.

Alors qu'avant 2008, le protocole préélectoral devait être **unanime** pour être valide, il suffit aujourd'hui qu'il réponde à une règle spéciale de **double majorité** : il doit recueillir la signature à la fois de **la majorité des organisations** participant à la négociation, et **parmi ces signataires**, la signature d'organisations **représentatives** représentant **plus de 50 %** des suffrages aux dernières élections (art. L. 2324-4-1).

Le soin apporté au protocole doit être **extrême**, car il ne peut pas être contesté devant le juge (Cass. Soc. 6 oct. 2011, n°11-60035), sauf stipulations contraires aux principes généraux du Code électoral (par exemple, s'il ne prévoit aucun siège au premier collège).

En particulier, compte tenu des nouvelles règles de parité, **il faut exclure toute stipulation dans le protocole préélectoral qui subordonnerait la tenue effective des élections, ou la recevabilité des listes de candidats, au respect des nouvelles règles de parité**. En effet, ces stipulations iraient, dans ce cas, bien au-delà de la loi, qui se contente de prévoir que, si une liste n'est pas conforme aux règles de parité, le juge « **peut** » être saisi, et dans cette éventualité, il ne tranche « **qu'après** » les élections.



Pour mémoire, **que les listes soient conformes ou non**, qu'il y ait des élus ou non, le **premier tour** des élections servira au **calcul de la représentativité** des organisations syndicales dans l'entreprise **pour la durée du mandat** prévu au protocole préélectoral. Il est donc crucial que ces élections aient lieu en présence d'une liste CGT, que celle-ci soit conforme à la parité ou non.

LES RÈGLES DE CONSTRUCTION DES LISTES DE CANDIDATS (voir *Courrier Fédéral* n° 567 pour les exemples)

► Article L2314-24-1 (concerne les DP)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

► Article L2324-22-1 (concerne le CE)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

LA CONTESTATION DES LISTES DE CANDIDATS



► Article L2314-25

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe sur-représenté égal au nombre de candidats du sexe sur-représenté en sur-nombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe sur-représenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

- ⇒ C'est donc le **juge, a posteriori** (et non l'employeur, « à priori ») qui peut déterminer si une liste est conforme ou non.
- ⇒ En aucun cas le protocole préélectoral ne doit comporter de clause limitative, par exemple prévoyant **a priori**, que les listes doivent être conformes à la loi pour être valablement déposée. Ce sera au **juge, après l'élection**, s'il est saisi, de déterminer au cas par cas si la liste proposée était conforme ou non, et s'il a lieu d'annuler l'élection de tel ou tel élu.
- ⇒ L'existence d'une liste non conforme ne doit pas empêcher l'élection qui, s'il s'agit du premier tour de l'élection de CE, déterminera dans tous les cas la **représentativité** des organisations syndicales, et ceci, quelle que soit la décision ultérieure d'un juge de révoquer un ou plusieurs élus pour cause de non-conformité de la liste.

Nombre de délégué du personnel par tranche de salariés article R 2314-1

TRANCHE DE SALAIRES	TITULAIRE	SUPPLEANT
11 à 25 Salariés	1	1
26 à 74 Salariés	2	2
75 à 99 Salariés	3	3
100 à 124 Salariés	4	4
125 à 174 Salariés	5	5
175 à 249 Salariés	6	6
250 à 499 Salariés	7	7
500 à 749 Salariés	8	8
750 à 999 Salariés	9	9
à partir de 1000 salarié, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés		

Nombre de d'élus au comité d'entreprise tranche de salariés article R 2324-1

TRANCHE DE SALAIRES	TITULAIRE	SUPPLEANT
50 à 74 Salariés	3	3
75 à 99 Salariés	4	4
100 à 399 Salariés	5	5
400 à 749 Salariés	6	6
750 à 999 Salariés	7	7
1000 à 1999 Salariés	8	8
2000 à 2999 Salariés	9	9
3000 à 3999 Salariés	10	10
4000 à 4999 Salariés	11	11
5000 à 7499 Salariés	12	12
7500 à 9999 Salariés	13	13
à partir de 10 000	15	15

Nombre de d'élus au CHSCT article R 4613-1

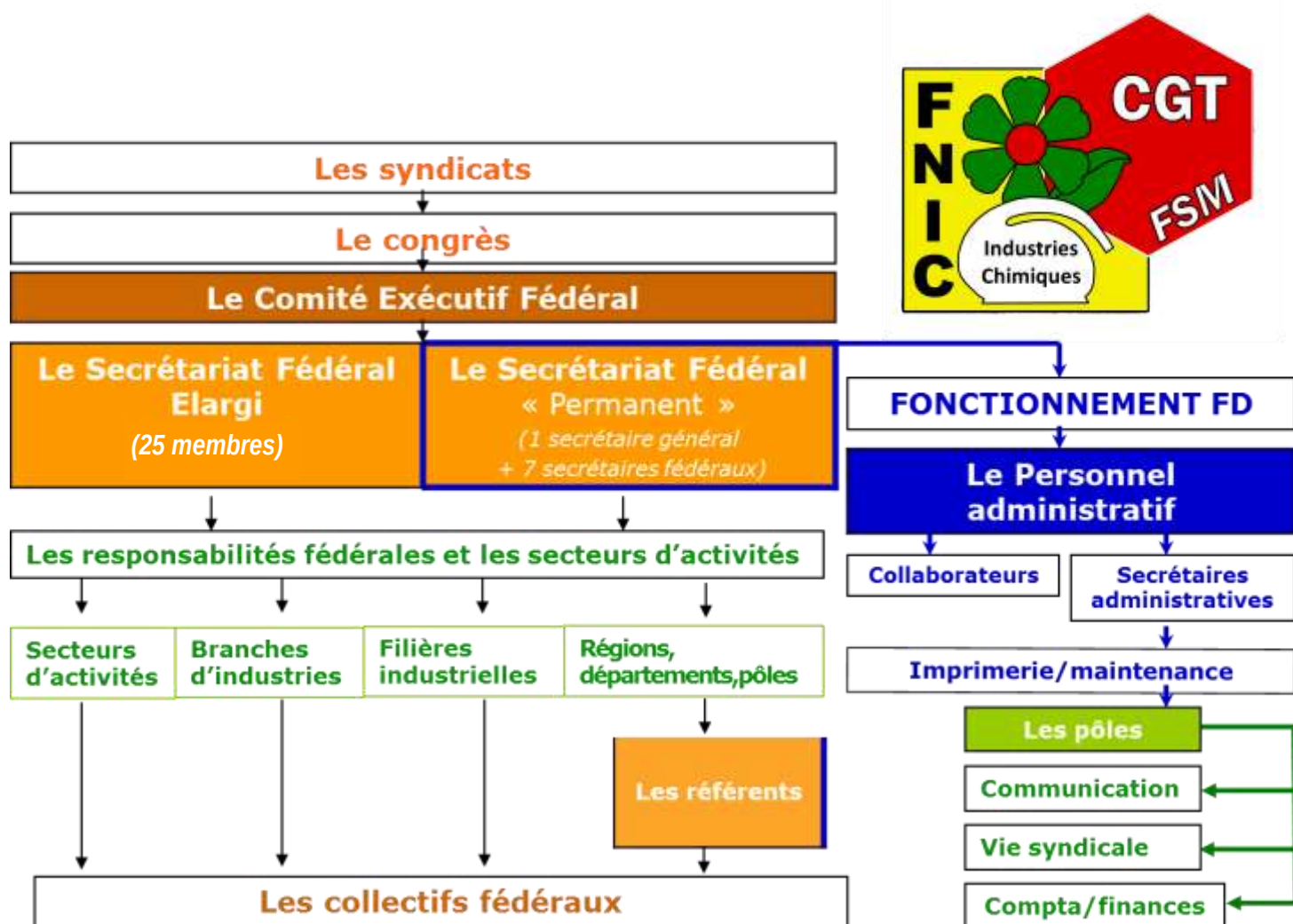
TRANCHE DE SALAIRES	nombre de représentants
jusqu'à 199 salariés	3 représentants dont 1 membre de maîtrise ou cadre
entre 200 et 499 salariés	4 représentants dont 1 membre de maîtrise ou cadre
entre 500 et 1499 salariés	6 représentants dont 2 membres de maîtrise ou cadre
a partir de 1500 salariés	9 représentants dont 3 membres de maîtrise ou cadre

Mise en place DUP loi Rebsamen 19 AOUT 2015 L 2325-5-1

	DP + CE + CHSCT	
	TITULAIRE	SUPPLEANT
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	11	11
250 à 299	12	12

◆ LA FNIC CGT

Organigramme du fonctionnement de la FNIC CGT



Adresses postale et internet de la FNIC CGT

Adresse postale :

FNIC CGT
Case 429—263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

☎ 01.55.82.68.88
📠 01.55.82.69.15

Site internet :

<http://www.fnic-cgt.fr>

Courriel / e-mail :

contact@fnic-cgt.fr

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES