

# DOCUMENT D'ORIENTATION

## **Préambule**

*Cher(e)s Camarades,*

*Vous avez entre les mains le Document d'Orientation soumis au vote des syndicats CGT pour le 30<sup>ème</sup> Congrès de l'Union Départementale Haute-Marne.*

*Ce document d'orientation est à comprendre dans un contexte donné et particulier.*

*En effet, le 30<sup>ème</sup> Congrès se situe à la veille des élections présidentielles, à la veille aussi des nouvelles mesures sur la représentativité puisqu'immédiatement à la suite des élections TPE, et au sortir des manifestations contre la loi Travail pourtant devenue applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Tout ceci en pleine refonte des territoires, régions comme communes comme agglomérations, qui chamboule notre organisation syndicale en territoire.*

*Dans cette séquence, la CGT s'interroge à juste titre sur comment répondre à tous ces enjeux. Le 51<sup>ème</sup> Congrès de Marseille posait déjà les quelques bases de réflexions sur l'ensemble de ces sujets, que ce soit à propos de notre organisation en territoire, à propos des suites à donner contre la loi El Khomri, à propos de l'analyse à opérer sur la représentativité syndicale, et particulièrement à propos de l'état (au sens situation) dans lequel l'État (au sens gouvernement) a laissé la France comme les Françaises et les Français.*

*Car la politique gouvernementale choisie n'a fait qu'accentuer les vieilles tensions, les croyances obsolètes mais toujours latentes, faisant les choux gras du Front National. Oui, le Président Hollande et le gouvernement de Valls, plus libéraux que socialistes sur le fond, ont accéléré sur la forme l'inégalité et la fracture entre les puissants et les démunis, entre les riches et les pauvres. Rien de tel pour attiser le cocktail des extrémistes de droite, surfant sur la vague populiste à souhait, où les caricatures, les fausses vérités et mêmes les mensonges sont le fond de commerce des Le Penistes.*

*Une conséquence qu'il nous faut maintenant combattre à quelques mois des présidentielles, la campagne battant son plein et les slogans de contrefaçons de vérités utilisés en arme essentielle de communication à tout-va. Qui plus est dans un climat d'État d'urgence où le terrorisme ouvre un boulevard à la propagation de messages nauséabonds. La CGT, à cet instant, doit pouvoir jouer son rôle dans le combat contre les inégalités, le racisme, la xénophobie et toutes les idées d'extrême-droite. C'est notre sacerdoce, et nous devons être prêts pour ce combat !*

*Comme nous serons toujours au front, à l'identique, contre la loi Travail, en l'empêchant de rentrer dans les usines et/ou entreprises, en lui faisant barrage avec des accords purs CGT et non des pendants de la loi El Khomri.*

*Pour cela, il nous faut être en capacité de signer des accords en tout lieu. Il nous suffit donc de nous déployer et de nous implanter dans tout secteur. Il s'agit de notre représentativité, il s'agit de notre stratégie à adopter pour relever ce défi de présence CGT comme indiqué : en tout lieu, en tout secteur. Et c'est bien là le sens des propositions faites dans ce Congrès, tenant à bout de bras la volonté de porter cette stratégie jusqu'au bout afin de peser dans les débats, afin que la CGT soit LE rapport de force, incontournable !*

*Et pour mener à bien tout ceci dans un cadre de réforme territoriale qui affecte tant notre fonctionnement que notre organisation, nous vous invitons à lire le passage ci-*

## **Commentaires**

*dessous : « un fonctionnement nouveau pour notre CGT en Haute-Marne » qui sera, précisons-le tout de suite, voté à part, isolé du reste du document d'orientation.*

*En mesurant que la nouvelle direction de l'UD, puisqu'elle change comme annoncé, devra être opérationnelle immédiatement pour relever l'ensemble à bras-le-corps. La nouvelle équipe de la Commission Exécutive, à l'instar du nouveau Secrétariat et Secrétariat Général, n'auront pas le privilège d'un délai nécessaire pour la mise en route. Dès le départ les combats démarreront, la plupart étant d'ailleurs en cours depuis pas mal de temps. L'entraide et la solidarité entre nous seront de mise, l'idée générale étant la réussite vers une avancée sociale digne de ce nom, et ce par tous les moyens y compris s'il faut rompre avec quelques-unes de nos coutumes qui parfois, il faut bien le dire, peuvent être dépassées.*

*Tel est l'enjeu, et il est de taille !*

*En attendant, nous vous souhaitons une bonne lecture et un très bon 30<sup>ème</sup> Congrès de l'UD CGT 52.*

**Jérôme MARCEL**

**Secrétaire Général de l'UD CGT de Haute-Marne de 2006 à 2017**

## **1) Un fonctionnement nouveau pour notre CGT en Haute-Marne (vote soumis sur cette partie spécifique)**

Ainsi qu'il a été décrit dans nos différentes interventions et rencontres, la loi NOTre (Nouvelle Organisation Territoriale) est bien : **« une loi néfaste et amoindrissant les contrées les plus défavorisées, telle la Haute-Marne, qui repousse de plus la proximité des décisions les régissant à des distances ingérables et totalement inefficaces.** Sauf qu'elle est là et que nous sommes dedans... ».

Qu'on le veuille ou non, le fonctionnement de la CGT en interprofessionnel a toujours été guidé par la structuration territoriale administrative.

Au niveau des régions, les Comités Régionaux recouvrent le périmètre du même nom. Or, dans cette même période de réforme territoriale, certaines régions ont fusionné et la CGT est rattrapée par la refonte de 21 en 13 régions métropolitaines. Comme chacun sait, notre débat syndical intervient à la suite aussi des décisions du 51<sup>ème</sup> Congrès Confédéral, qui a discuté particulièrement de la chose, convoquant un CCN d'ailleurs sur le même sujet les 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2017.

Comme dit, aujourd'hui rattrapée par la loi NOTre, les Comités Régionaux sont obligés de se rapprocher, parfois contraints, forcés, et en tout cas quelque peu pressés par le temps. Alors que, pour mémoire, la CGT discute depuis 23 ans du sort de ses Comités Régionaux, sans jamais vraiment avoir avancé...

### **Est-ce raisonnable et signe d'efficacité ?**

### **Devons-nous suivre la même ligne pour ce qui est de nos structures de proximité ?**

Il faut noter que pour les ex-régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace, il s'agit bien, pour le sujet qui nous occupe, de discuter *in fine* de l'arrêt des trois Comités Régionaux correspondants pour les regrouper en un seul, version « Grand-Est ».

Car ce débat doit bien porter sur l'ensemble de la CGT territoriale, en un tout,

pour être cohérent. On ne peut rediscuter de la place du Comité Régional sans redéfinir celle des Unions Départementales. On ne peut redéfinir la place des UD sans reconsidérer la place des Unions Locales, leurs rôles. Mais surtout, on ne peut discuter de tout cela sans s'appuyer sur les réels besoins, à la fois des syndicats comme des salarié(e)s.

Ainsi, les Unions Départementales couvrent naturellement les départements. Au nombre de 4 en Champagne-Ardenne jusqu'à il y a peu, elles collaborent depuis près de deux ans entre elles à hauteur de 10 en région Grand-Est. Les méthodes propres à chacune d'entre elles ont forcément été modifiées, comme leurs regards et leurs modes de réflexion, puisque chaque prise de décision, notamment pour l'aménagement du territoire qui devient un grand territoire, « Grand-Est » oblige, doit faire l'objet d'une concertation entre toutes afin d'éviter de rentrer en compétition ou de se percuter les unes aux autres. La donne a changé, la vision départementale s'est nécessairement étendue sur les territoires alentours afin de ne pas décider contre, mais bien de décider ensemble et avec les autres UD concernées.

A leur tour, les Unions locales couvraient souvent les cantons, parfois les pays et/ou Communautés de Communes voire d'Agglomération. Ces dernières sont en complète mutation, et c'est d'autant plus d'actualité dans le 52 puisqu'il y a à peine 2 mois, le samedi 14 janvier 2017, celles-ci ont été redécoupées en partie avec notamment la Communauté d'Agglomération de Chaumont qui recouvre dorénavant la Communauté de Communes de Bologne-Vignory-Froncles et la Communauté de Communes du Bassin Nogentais.

Il faut rappeler à cet instant que cette dernière (CC du Bassin Nogentais) faisait partie jadis, dans notre organisation CGT, du bassin langrois. Cela porte le débat des Unions Locales concernées, toujours en vigueur ou non, sur un niveau qui doit bien être celui du fond et non de la forme. Car quoiqu'il en soit les cartes ont bel et bien changé et nous devons adapter notre organisation sur le terrain tel qu'il est maintenant, tel qu'il existe. Sinon, comment discuter du devenir d'une entreprise par exemple avec les élus locaux quand l'UL englobant le syndicat de ladite entreprise n'est pas sur le même périmètre géographique que la Communauté d'Agglomération compétente ? Comment gérer et négocier si nous ne sommes pas sur le même découpage territorial ?

### **Tel est le débat, telle est la réalité.**

On peut s'interroger aussi sur le Pays de Chaumont (différent de l'Agglo) et son hypothétique objet à venir quand il représente 153 communes éparpillées sur 12 cantons et regroupant 73 000 habitants.

Le Pays de Chaumont inclut 7 Communautés de Communes dont certaines sont déjà absorbées en une seule entité :

- ◆ la Communauté de Communes du Pays Chaumontais (35 000 habitants, soit 50 % de la population du Pays de Chaumont),
- ◆ la Communauté de Communes des Trois Forêts,
- ◆ la Communauté de Communes de Bologne, Vignory, Froncles,
- ◆ la Communauté de Communes de la Vallée du Rognon,
- ◆ la Communauté de Communes du Canton de Saint Blin,
- ◆ la Communauté de Communes du Bourmontais,

♦ la Communauté de Communes du Bassin Nogentais.

Au niveau des autres Communautés de Communes (CC) ou « Agglo », les projets de fusions aboutis ou toujours en lice sont les suivants (source Préfecture Haute-Marne SDCI 2016) :

♦ Saint-Dizier Der et Blaise avec CC de la Vallée de la Marne et CC du Pays du Der

♦ CC Bourmont Breuvannes Saint-Blin avec CC Vallée du Rognon

♦ CC Grand Langres avec CC du Bassigny

♦ CC Vannier Amance avec CC du Pays de Chalindrey et CC de la Région de Bourbonne.

Il faut remarquer que dans certains cas une CC ou Communauté d'Agglo peut se retrouver à cheval sur 2 départements (comme sur le nord du département 52, à cheval sur la Marne et la Haute-Marne).

Il faut mesurer qu'à chaque élargissement de CC ou d'Agglo, il y a glissement de compétences en lien.

On ne discute et ne discutera plus dans une ville ou dans une Agglo comme on y discutait avant. Les périmètres ont changé, les limites sont bousculées, et surtout ce qu'on y fait a été modifié.

Les bassins de vie et d'emploi sont donc impactés.

Il ne s'agit pas d'accepter la réforme dans nos échanges du moment, il s'agit en revanche d'être efficace en son sein pour mieux en combattre les méfaits.

La pertinence de nos organisations interprofessionnelles en devient ré-interrogée par le fait. Notre organisation en territoire, à tous les niveaux (locaux, départementaux, régionaux) nous est à nouveau posée.

### **Oui, la question est bien : de quoi avons-nous besoin ?**

Philippe Martinez disait en ce sens au Congrès de Marseille : « Mes Camarades, faut-il faire évoluer l'organisation oui ou non ? ».

La question a le mérite d'être claire : devons-nous rester dans le constat qu'il faut faire bouger la CGT et dans le même temps être partisan de l'immobilisme ?

Si le Congrès de l'UD ne peut intervenir directement, selon les statuts et ses domaines d'actions et de compétences, sur certaines structures de son champ géographique, il n'en demeure pas moins que sur certaines autres il le peut.

Ainsi et faisant suite aux Comités Généraux d'avril et novembre 2016, le 30<sup>ème</sup> Congrès de l'UD CGT de Haute-Marne s'inscrit dans une dynamique afin de faire avancer les choses, de pousser le curseur pour tenter de gagner en efficacité et d'enrayer les problèmes rencontrés. Parce que dans la (vraie) vie syndicale, on ne peut nier que nous rencontrons des difficultés à faire tourner quelques-unes de nos structures, dont nos Unions Locales.

Sans conteste, nos deux ULs en place connaissent des freins à leur bon fonctionnement par :

♦ manque de moyens humains,

♦ manque de temps dû à la baisse des détachements,

- ◆ une énergie déjà bien réduite vues les lois Rebsamen, Macron et compagnie et que l'on continue à éparpiller à droite à gauche dans des structures dont il faut, ensemble, rediscuter le rôle et l'efficacité,
- ◆ un cumul des mandats et des militants surchargés,
- ◆ d'une impression de redondance dans certaines de nos structures.

Sans oublier que « l'interpro » (UL/UD/CR) n'a pas de moyens syndicaux en tant que tel. Il est tributaire du bon vouloir des syndicats, publics comme privés, et de ce qu'ils voudront bien investir comme temps syndical.

## **Avons-nous des moyens pour nos structures en 2017 comme en 77 ?**

Dans le même temps force est de constater que des espaces sont syndicalement vides. Il s'agit par exemple de Longeau, mais aussi de Joinville, de Wassy qui est excentré, et de Chalindrey qui a un nombre de salariés considérable.

Par vide il faut entendre vide au sens « interpro ». Des forces sont organisées, c'est un fait, mais en face un nombre d'entreprises existe aussi où la CGT n'est pas implantée, notamment dans des TPE et PME.

Il faut ajouter à cela un constat simple mais bien réel : nous sommes en Haute-Marne. Nous ne sommes pas en Moselle, ou dans la Marne pourquoi pas. Il ne s'agit pas d'un jugement péjoratif au contraire.

Mais le département 52 comprend environ 180 000 habitants, dont 44 000 actifs tous secteurs confondus, où 33 000 relèvent du régime général donc hors bâtiment, agricole etc.

Notre UD représente de 2 100 à 2 300 syndiqués.

En suivant la comparaison avec la Moselle, c'est 1,047 millions d'habitants pour 10 000 adhérents CGT, la Marne en compte 570 000 pour environ 7000 syndiqué(e)s.

De manière tout à fait naturelle, une nouvelle fois la question est posée :

◆ **Est-il possible de faire avec 2 300 syndiqués ce qu'une organisation fait avec 8 ou 10 000 ?**

◆ **Notre département rural et à faible population, doit-il avoir la même organisation que les Bouches-du-Rhône ou l'Île-de-France qui sont des mastodontes ?**

C'est dans cette logique et ce bon sens que de 30<sup>ème</sup> Congrès de l'UD CGT de Haute-Marne propose les orientations qui suivent celles prédéfinies par les deux derniers Comités Généraux.

## **Le seul but étant que la CGT fonctionne !**

La CGT doit lutter pour être pour et avec les salariés, elle ne doit pas lutter pour sa seule survie. Sinon nous gaspillons notre temps et notre énergie.

La CGT a le devoir de répondre aux attentes des salariés, des chômeurs, des retraités.

C'est pour cela qu'elle doit s'adapter et se structurer en fonction de la réalité du terrain et non d'une réalité supposée !

Pour continuer d'être en phase avec le 51<sup>ème</sup> Congrès et selon les propos de notre Secrétaire Général Philippe Martinez : « Rendons la CGT accessible aux syndiqués et aux salariés » !

Ce document d'orientation (validé à l'unanimité à la CE du 18 janvier 2017) propose donc de soumettre aux voix des syndicats, lors du 30<sup>ème</sup> Congrès de l'UD CGT de Haute-Marne :

- ◆ par la possibilité définie dans l'article 14 des statuts confédéraux,
- ◆ et en fonction de l'orientation prise par l'UL de Chaumont lors de son Congrès du 24 février 2017,
- ◆ suivants les axes décidés en Comités Généraux des 28 avril 2016 et 29 novembre 2016,

## **une nouvelle organisation pour l'unique territoire Sud-Haute-Marne,**

et non pour l'UL de Saint-Dizier. Mais cela n'empêche pas la réflexion, à **savoir un fonctionnement sans UL et remplacé par une Commission Exécutive de l'UD plus élargie et un rôle plus précis, comprenant particulièrement des membres élu(e)s dont le principal mandat sera de coordonner l'activité syndicale CGT dans une localité ou un secteur donné.**

L'idée de décentraliser quelques CE d'UD comme d'organiser des rencontres dans les territoires définis avec leurs coordinateurs et les syndicats afférents devra aussi être une priorité.

**(A partir d'ici, il est proposé un vote global)**

## **2) la vie syndicale**

### **1 - Le Renforcement**

*Rien ne s'obtient autrement que par la lutte. La défense individuelle et collective des intérêts des salariés nécessite un rapport de force tant dans l'entreprise que dans la société.*

C'est donc l'engagement du plus grand nombre de salariés qui permettra de transformer la société dans le sens de la réponse aux besoins des Femmes et des Hommes.

Notre rôle n'est-il pas de convaincre et de donner la possibilité aux salariés de peser, justement, sur ce rapport de force ?

Qui d'autre que nos syndiqués peut aller à la rencontre, au débat avec les collègues, les voisins, les salariés de l'entreprise d'à-côté ? Combien de ces salariés en Haute-Marne, n'ont jamais eu la « chance » de discuter avec un militant CGT ?

Pour ce faire, une seule solution, déployer nos syndiqués, nos militants, créer les initiatives pour aller au-devant des travailleurs, des usagers.

Se renforcer, en plus de faire de nouveaux syndiqués, c'est aussi assurer la continuité syndicale.

Pour ce faire, les outils CGT sont à disposition (CoGiTiel, formations et informations CGT).

La construction du rapport de force passe par le nombre de syndiqués, mais aussi par leur capacité d'agir collectivement. Il est donc incontournable de les organiser en syndicats afin qu'ils puissent décider de leurs revendications et des actions à mener dans l'entreprise et dans la société pour les faire aboutir.

C'est la mise en commun des revendications portées par nos syndicats, en débattant collectivement, que la CGT construit les revendications en territoire.

Le Congrès décide d'impulser le renforcement CGT et de ne se priver d'aucune solution pour ce faire, y compris novatrice vis-à-vis du fonctionnement habituel. C'est l'union de ces syndicats qui, localement (UL), départementalement (UD) et régionalement (CR CGT) est en mesure de les imposer. Tout comme ces syndicats fédérés professionnellement pèsent dans les branches professionnelles.

## **2 - La politique financière**

### **POUR LE FONCTIONNEMENT DE L'UD CGT 52**

Les règles comptables nous imposent de développer des outils de gestion financière. Les aspects financiers ne peuvent pas être banalisés car ils contribuent à faire fonctionner nos structures syndicales. Ceci impose une transparence à toutes nos organisations autant sur les états de trésorerie que sur nos forces organisées.

Au cours des années 2011 – 2012 – 2013, notre politique financière a été orientée sur les équilibres de nos besoins pour faire fonctionner nos activités syndicales au sein de la Haute-Marne. Notre travail en entière collaboration avec la Commission Financière de Contrôle a reposé sur les leviers des PRODUITS afin d'honorer nos CHARGES.

Dans ses orientations 2014 – 2015 – 2016, l'UD CGT 52 aura à mettre en œuvre et dans une continuité de travail collectif sur tous les aspects de recouvrement de nos charges incompressibles voire nouvelles.

Le CoGiTiel : connaissance de nos forces organisées.

À condition que les syndicats mettent à jour régulièrement la liste de leurs militants et la communiquent à leur Union Départementale, le CoGiTiel devrait être la photographie des forces de la CGT dans le département. Il permet au niveau confédéral à chacun d'entre nous de recevoir le journal *Ensemble* et au niveau départemental « la Haute Marne Syndicaliste ». Il doit permettre également, en fonction des statistiques qu'il fait apparaître, de définir des actions ciblées sur la syndicalisation.

## **3 - l'organisation**

### **3.1 - formation, outil incontournable**

Le syndiqué, auteur et acteur dans son syndicat, son ou ses organisations interprofessionnelles, sa profession, doit être « armé » pour participer efficacement à la bataille idéologique. Pour cela la formation et l'information sont essentielles.

La plupart des salariés, lors du premier contact avec la CGT, ne connaissent pas ou peu notre organisation. Ils ne la connaissent souvent que par notre réputation, parce qu'ils ont rencontré un militant ou parce que la CGT les a aidés. Rares sont ceux qui connaissent nos valeurs et caractères fondamentaux de classe, de masse, d'indépendance, d'unité, de démocratie et de lutte.

Les stages « d'accueil » et de « niveau 1 » sont destinés à leur faire découvrir la CGT, tant ses structures que sa démarche.

La formation générale de « niveau 2 » est destinée à former les responsables de la CGT. De nombreux autres stages spécifiques forment aux mandats, d'autres sur des thèmes particuliers. A ce titre, Prudis, outil de formation des Conseillers Prud'homains, est inclus dans le collectif de formation syndicale départemental.

Ces stages sont donc incontournables pour tous les syndiqués. Nos formations permettent aussi à chacun d'avoir les références nécessaires pour analyser le contexte dans lequel ils évoluent. Ces références, c'est à chaque syndiqué de les mettre à jour, de s'informer, d'aller chercher, dans la cacophonie informationnelle, les éléments utiles à sa réflexion. **Pas de syndiqué sans formation !**

Plus qu'un slogan, cela doit devenir une réalité. De trop nombreux stages sont hélas souvent annulés faute d'inscriptions. La formation des syndiqués doit devenir une priorité pour les responsables de syndicat, et l'UD 52 est là pour les y aider.

### 3.2 - La lecture CGT

L'information constituant un droit du syndiqué, le devoir de la CGT de Haute-Marne est bien de mettre à disposition de chaque syndiqué les informations nécessaires à son engagement.

A ce titre, le journal « ENSEMBLE » est un outil incontournable (à disposition de tous les syndiqués puisque compris dans la cotisation), ainsi que la presse syndicale (la NVO, Le Peuple, Options, Vie Nouvelle, les journaux d'UD et de FD, etc.). Cela nous ramène au CoGiTiel, lui aussi outil d'organisation, qui permet à tous les camarades de recevoir « Ensemble ». A condition, bien sûr, qu'il soit enregistré dans les données.

Créons les conditions pour que chaque militant se forme et s'informe et lise la presse syndicale C.G.T. Le Congrès décide de faire de la formation syndicale une des priorités de l'activité de l'UD. Pas un militant, un élu ou un mandaté sans formation dans les 3 ans à venir.

### 3.3 - les jeunes

#### **S'adresser aux Jeunes**

La Haute-Marne est l'un des départements les moins jeunes de France. S'adresser aux jeunes est donc bien, pour nous un enjeu majeur. Être étudiant-salarié (comme beaucoup, pour payer les études) ou être jeune salarié c'est, aujourd'hui, être confronté au chômage, à la précarité, à la difficulté de trouver le premier emploi, un premier logement, à accéder au crédit, au permis de conduire, etc.

Le Congrès décide de donner l'impulsion nécessaire à la création d'un Collectif « Jeunes » en s'adressant aux jeunes salariés, en les intégrant dans la CGT, en leur permettant d'apporter leur perception, leur analyse à la CE.

### 3.4 - DLAJ

#### Droits Libertés Actions Juridiques

Le 3 septembre 2012, les syndicats CGT de Haute-Marne ont décidé, lors du Comité Général de l'UD CGT 52, de la création d'un Collectif Départemental DLAJ dont la responsabilité revient à la CE de l'UD.



La composition de ce collectif : Conseillers à Salariés, Conseillers Prud'hommes, Défenseurs et Délégués syndicaux et Mandatés.

Le fonctionnement du DLAJ : à noter qu'au niveau des règles de fonctionnement, la CE de l'UD rappelle que tous dossiers juridiques, Prud'hommes ou autres procédures en justice doivent passer par ce collectif.

Ce rappel est dans le respect de la décision des syndicats CGT présents le 3 septembre 2012 en Comité Général et ayant voté à l'unanimité la délibération concernée, afin d'éviter de retourner dans nos travers passés.

Le rôle de ce Collectif Départemental a justement pour but de nous faire aboutir par consensus large, de la recevabilité ou non des dossiers, des procédures et des méthodes à employer, de la meilleure manière de les traiter rapidement et efficacement afin d'éviter tous litiges éventuels.

Un avis collectif est plus sûr qu'un avis individuel. C'est aussi une mise en cohérence de nos différentes démarches syndicales.

La feuille de route avec engagements à tenir :

- 1) Toute démarche juridique est un engagement de syndicalisation immédiat.
- 2) Le collectif DLAJ ne substitue pas aux permanences juridiques de nos organisations.
- 3) L'accueil de proximité et des démarches de conseils sont maintenus en amont.
- 4) Le montage du dossier est construit et soumis au collectif DLAJ avant de lancer l'instruction et son dépôt devant les juridictions compétentes.
- 5) Tous dossiers ne peuvent être lancés en instruction qu'après consultation du DLAJ. Mais le collectif ne se substitue pas au syndicat !
- 6) En ce sens, tout dossier en dehors de ce circuit est un dossier que nous ne prenons pas en charge, tant en terme de responsabilités qu'en termes financiers (par exemple : litige pour mauvais suivi, mise en cause pour défaillance du défenseur...).
- 7) Un cursus de formation est lancé, dans l'attente des besoins.
- 8) Mobilisation des personnes et connaissance des personnes qui peuvent instruire des dossiers en justice.
- 9) Des formations pour l'établissement de conclusions sont programmées tout au long du mandat.
- 10) Des Formations sur les droits de la Fonction Publique sont également prévues.
- 11) Pour les Conseillers Salariés, des journées d'étude sont développées.
- 12) Une convention est passée entre un cabinet d'avocat et notre UD pour nous aider.

### **3.4 - animation des luttes ALS (Animation Luttes Syndicales)**

Dans un contexte où les luttes sont de plus en plus exacerbées par le mépris affiché par le patronat et le gouvernement, organiser, animer et sécuriser nos initiatives est plus que jamais nécessaire.

**Pour ce faire, l'UD mettra en place un collectif ALS qui est composé de militants. Tous les syndiqués peuvent y participer.**

*Sa tâche sera d'animer et de coordonner les initiatives.* Cela va de la conduite de véhicule à la préparation des slogans, d'être au micro dans les manifs et préparer les parcours, les initiatives et les sécuriser. Cela nécessite un encadrement par des camarades d'expérience. Nous en avons en Haute Marne. Quelles dispositions prendre pour que cette expérience soit transmise ?

C'est aussi à cela que doit travailler la nouvelle équipe qui sera mise en place lors de ce Congrès.

### 3.5 - Fonctionnement

L'ambition de l'UD CGT 52 de faire vivre un syndicalisme confédéré efficace et transformateur, nécessite des mises en commun à tous les niveaux des organisations et implique une qualité de relations et de prise en compte par les uns et les autres, des problèmes et propositions.

Pour cela des textes importants existent :

LES CHARTES :

La Charte de la Vie Syndicale, résolution adoptée au 47<sup>e</sup> congrès (mars 2003)

La Charte Égalité Femmes/Hommes adoptée par le CCN (31 mai 2007)

La Charte de l'Élu et Mandaté de la CGT (mai 2008)

Les règles statutaires CGT pour désigner les délégués syndicaux

Les présentes règles de vie syndicale s'appuient sur les principes et dispositions contenus dans ces écrits. Ces règles traitent des références ou principes communs en termes de « droits » et de « devoirs » qui relèvent de l'organisation, du syndiqué, du militant, du responsable CGT.

En cela, ces règles de vie constituent **le règlement interne** de la CGT Haute-Marne.

Elles s'organisent autour de cinq thèmes :

1 – la vie syndicale

2 – les coopérations entre organisations, professionnelles et interprofessionnelles, le fédéralisme, le respect des statuts

3 – les directions syndicales

4 – les mandats et désignations

5 – l'exercice du mandat, règles de vie et moyens financiers

Ces thèmes sont traversés par deux principes fondamentaux : la démocratie et le fédéralisme.

### 4 - La vie syndicale

À l'inverse d'un syndicalisme institutionnel, la CGT développe un syndicalisme de syndiqués auteurs, décideurs et acteurs.

Cela suppose de placer le syndiqué au centre de la vie syndicale et définir ses droits et devoirs. L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En adhérant, chaque syndiqué acquiert le droit de participer à la vie collective des organisations auxquelles il devient affilié.

Ces dernières doivent tout mettre en œuvre pour lui donner la possibilité d'être auteur, décideur et acteur des orientations, de l'action et de la vie de la CGT,

condition incontournable pour défendre ses droits et transformer sa vie au travail, et hors du travail.

La dimension confédérée de son adhésion à la CGT lui ouvre le droit de disposer des informations produites par les organisations auxquelles il est affilié.

Le syndiqué exerce ses droits dans le respect des statuts et des règles de vie de la CGT.

Il a l'obligation d'acquitter ses cotisations **mensuelles**, conformément aux statuts.

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

### **L'accueil du syndiqué**

Chaque nouveau syndiqué a droit à une remise systématique d'un livret d'accueil en même temps que son FNI et ses timbres mensuels.

### **La formation syndicale**

L'organisation CGT doit :

- Créer les conditions d'une formation d'accueil dans les meilleurs délais pour que tout nouvel adhérent à la CGT ait les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques.
- Assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation syndicale générale, accompagner dès le début du mandat toute prise de responsabilité d'une formation spécifique.
- Créer les conditions d'accès des militants à la formation syndicale.
- Mettre à jour le CoGiTiel pour une circulation des informations quels que soient les changements de situation qui interviennent (mobilité géographique, changement d'emploi, privé d'emploi, retraite...).

### **L'information syndicale nationale interprofessionnelle**

La cotisation à la CGT ouvre le droit et l'accès à l'information syndicale à travers le journal de la CGT « Ensemble » diffusé à tous les syndiqués, auquel s'ajoute « Options » diffusé aux affiliés de l'UGICT-CGT.

Les adhérents doivent être informés de la possibilité de s'abonner à « La NVO », journal des Élus et Mandatés, et à « Vie Nouvelle », journal de l'Union Confédérale des Retraités.

### **Le droit à une vie syndicale collective organisée.**

Le syndiqué a droit à participer au Congrès de son syndicat, qui doit être organisé au moins **tous les trois ans**, et à une Assemblée des syndiqués au moins une fois par an.

Les syndicats CGT doivent créer les conditions d'offrir les formes d'organisation permettant une vie collective syndicale effective (syndicat de site, de zone, section syndicale...).

Ces formes d'organisation tenant compte des problématiques professionnelles, territoriales et spécifiques doivent être décidées démocratiquement par les syndiqués dans le cadre des règles d'affiliation de la CGT.

Les organisations doivent créer les conditions pour que les syndiqués du dispositif national d'adhésion par Internet soient rapidement accueillis par un syndicat.

## **Le pouvoir d'intervention dans la CGT**

Le syndiqué participe pleinement au débat et des décisions qui concernent son organisation, son programme revendicatif, sa direction, la définition des mandats.

Le syndiqué a pouvoir de désignation des candidats CGT lors des élections professionnelles correspondant à son collègue.

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

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

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

## **Ses rapports aux autres salariés (démocratie citoyenne)**

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

## **I. Les coopérations entre organisations**

### **1.1 - Assurer la cohérence des décisions dans la CGT**

La Commission Exécutive de l'Union Départementale (CE UD CGT 52) est le lieu de décisions communes sur le plan départemental. Les décisions sont prises dans le cadre des orientations du Congrès de la CGT, qui est le Congrès de ses syndicats.

Il revient donc à toutes les organisations de la CGT de placer ces orientations au cœur de leurs propres pratiques et de leurs propres décisions.

Ainsi, la mise en œuvre des orientations de la CGT constitue les éléments d'un cadre de cohérence décidé en commun, à partir duquel se développent des initiatives et des actions au sein de chaque profession et de chaque territoire.

Les instances interprofessionnelles de la CGT, Unions Départementales, Unions Locales... sont les lieux privilégiés pour s'informer mutuellement, construire ensemble les plans de travail pour fédéraliser les batailles revendicatives, organiser le déploiement solidaire vers tous les salariés.

### **1.2 - La dimension interprofessionnelle de la CGT**

Celle-ci ne peut exister que par une mise en commun des droits, des moyens et des énergies militantes existant au sein de chaque syndicat.

Tous les syndicats de la CGT doivent concourir en permanence à cette dimension interprofessionnelle :

- Au sein de leur propre activité revendicative ; en constituant et en participant à la vie des structures interprofessionnelles dans chaque territoire en veillant à ce que celles-ci disposent des moyens nécessaires à leur fonctionnement.
- En contribuant à l'émergence de revendications interprofessionnelles dans les territoires ;

- En s'impliquant dans la construction du futur Comité Régional Grand Est ;
- En participant au déploiement et au renforcement de la CGT dans les secteurs professionnels ou géographiques où elle n'est pas ou insuffisamment implantée.
- Les structures territoriales contribuent au lien indispensable entre les syndicats, les sections syndicales et leur fédération.

#### **1.4 - La représentativité de la CGT : l'œuvre de tous**

Compte tenu des règles de représentativité syndicale en vigueur, la représentativité de la CGT sur le plan interprofessionnel et dans chaque branche résulte du score obtenu par les listes CGT lors de chaque élection professionnelle, au sein des entreprises, des établissements privés et publics et lors de la consultation des salariés des TPE.

Toutes les organisations de la CGT s'impliquent solidairement pour gagner la meilleure audience de la CGT au-delà de sa propre entreprise ou établissement.

Chaque organisation qui représente la CGT lors d'une élection professionnelle est tenue de veiller à la transmission des résultats par l'employeur auprès des autorités compétentes. Les organisations de la CGT du champ territorial et professionnel disposent de ces résultats.

## **II. Les directions syndicales**

Les directions syndicales ont pour première responsabilité le renforcement de la CGT, sa vie démocratique avec les syndiqués et l'impulsion de sa démarche revendicative, à partir des décisions et des orientations décidées en Congrès.

Elles œuvrent à la représentativité de la diversité du salariat et des syndiqués en adéquation avec les principes de la CGT.

Cette représentativité implique une représentation femmes-hommes à l'image des salariés présents dans le périmètre de l'organisation.

Elles favorisent le plus largement possible la prise de responsabilité des adhérents, encouragent les jeunes syndiqués à occuper toute leur place, du syndicat à la confédération.

Elles veillent à la rotation dans les responsabilités syndicales.

Elles combattent et condamnent, au sein de l'organisation, toute attitude raciste ou prise de position, xénophobe, homophobe ou intolérante.

Elles veillent à entretenir un climat de fraternité et de respect au sein de l'organisation.

Elles sont garantes de la désignation démocratique des mandatés et des candidats qui représentent la CGT lors d'élections ou de désignations.

Les directions syndicales rendent compte de leur mandat lors des Congrès ou Assemblées Générales qu'elles convoquent régulièrement, conformément aux statuts de leur organisation.

Avec les commissions financières de contrôle, elles prennent les dispositions nécessaires à une politique et à une gestion financière rigoureuse et transparente.

Elles veillent à sécuriser l'exercice des responsabilités syndicales du point de

vue juridique.

### **III. Les mandats**

Le processus démocratique de désignation

3.1 Tout(e) adhérent(e) a le droit de se proposer à tout mandat de représentation de la CGT relevant de son champ de syndicalisation, de même qu'à toute liste de candidats présentée par la CGT à une élection de représentativité, professionnelle ou interprofessionnelle.

3.2 La désignation d'un mandaté ou d'un candidat à une élection de représentativité appartient aux syndiqués organisés au sein du périmètre du mandat ou de l'instance élue. Conformément au principe de démocratie syndicale, ces syndiqués sont informés des candidatures et consultés en vue de la désignation.

La consultation est réalisée par le ou les syndicats concernés, soit au niveau du syndicat, soit au niveau d'une ou plusieurs sections du syndicat. Les modalités de la consultation privilégient la réunion de l'assemblée des syndiqués ; en cas d'obstacles géographiques ou matériels justifiés, d'autres moyens d'assurer la consultation sont mis en œuvre par le syndicat. Le résultat de la consultation est consigné dans un relevé de décision. Lorsque le mandat ou l'instance élue concerne un collègue, la consultation porte sur les syndiqués de ce collègue.

3.3 Lorsque plusieurs syndicats sont concernés par la désignation d'un mandaté ou l'établissement d'une liste électorale, la coordination du processus est organisée en coopération par la ou les Fédérations et la ou les Unions Départementales auxquelles ces syndicats sont affiliés.

3.4 La désignation des mandatés et l'établissement des listes électorales relevant d'une branche professionnelle ou d'un groupe sont organisés par la Fédération concernée, ou conjointement par les Fédérations concernées s'il y en a plusieurs.

Les Unions Départementales sont informées du processus et formulent des avis.

3.5 La désignation des mandatés interprofessionnels sur un territoire et l'établissement des listes électorales à caractère interprofessionnel sur un territoire sont organisés par les UD voire les Comités Régionaux concernés ou conjointement par les unions territoriales s'il y en a plusieurs. Les Fédérations sont informées du processus et formulent des avis.

3.6 Le caractère démocratique du processus d'attribution des mandats ou de constitution des listes électorales passe par la préoccupation incontournable à assurer l'accès des femmes syndiquées afin de viser à la parité, ou à tout le moins une place des femmes dans les instances équivalentes à celle qu'elles occupent parmi le salariat concerné.

### **IV. Les mandats : exercice, conditions et moyens**

4.1 L'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue implique à la fois la responsabilité de celle ou celui qui l'exerce et de l'organisation de la CGT qui l'a désigné. La démarche syndicale et l'image de la CGT sont pour l'essentiel perçues à travers l'activité de ses représentant(e)s. Le renforcement de la CGT en nombre d'adhérents, condition déterminante de la construction des rapports de force, repose sur la qualité de cette perception. La représentativité de la CGT au niveau des entreprises, des professions, des territoires et de la nation découle de l'audience qu'elle a auprès des salariés. C'est à partir de ces considérations

que se construisent les droits et devoirs respectifs du mandaté ou élu et de l'organisation.

4.2 La formation syndicale générale et spécifique à leur mandat est à la fois un droit des élus et mandatés et un besoin pour la qualité de l'exercice du mandat. Les conditions réciproques sont créées pour assurer cette formation, impliquant notamment l'intervention coordonnée des organisations auprès de l'employeur de l'élu ou mandaté de même que les efforts de réalisation des stages appropriés par la CGT.

4.3 L'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue répond aux besoins de démocratie. Les réunions d'organismes font l'objet de comptes-rendus auprès de l'organisation qui a attribué le mandat (ou des organisations s'il y en a plusieurs). Les positions de la CGT qui y sont exprimées sont débattues dans l'organisation. Des comptes-rendus périodiques de mandat sont organisés auprès des syndiqués, voire des salariés quand il s'agit de fonctions élues. L'organisation qui attribue les mandats organise cette démocratie dans l'exercice des mandats et des fonctions élues.

4.4 Chaque élu(e) et mandaté(e) s'engage à participer au renforcement de la syndicalisation, élément indispensable au rapport de force et à l'efficacité.

4.5 L'organisation qui attribue un mandat veille à la mise en œuvre des moyens pour qu'il puisse s'exercer dans de bonnes conditions. Elle doit tout particulièrement veiller à la non-discrimination du/de la mandaté(e) ou de l'élu(e) et intervenir pour la reconnaissance salariale du militant ou de la militante tout au long de son mandat.

Lorsqu'une indemnisation des mandaté(e)s est effectuée par l'organisation, celle-ci est construite à partir de critères fondés sur un double principe : vérifier l'absence de pertes de revenus personnels du militant et la transparence vis-à-vis des syndiqué(e)s. L'organisation a la responsabilité de prendre des décisions compatibles avec ses ressources.

Quand cela existe les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité sont versés obligatoirement à l'organisation.

L'Union Départementale organise le renouvellement des mandats en assurant une anticipation. Cette politique de cadres doit viser le non-cumul et la bonne répartition des mandats sur l'ensemble des syndiqué(e)s, la limitation de la durée des mandats et fonctions élues, le renouvellement générationnel des mandaté(e)s et élu(e)s.

Les conditions de réintégration ou de reclassement des militantes et militants en fin de mandat font l'objet d'une politique construite par l'organisation, si nécessaire en coopération au sein de la CGT. Elles sont discutées avec les intéressé(e)s en amont de leur désignation.

La CGT défend l'intérêt de ses militant(e)s élu(e)s et mandaté(e)s en matière de d'évolution de carrière et de reconnaissance de leur qualification tout au long de leur mandat, permettant notamment l'engagement des jeunes.

## **5) LA CE (Commission Exécutive)**

### **A) La direction collective de la CGT départementale : sa Commission Exécutive**

Les défis de notre syndicalisme CGT pour les années à venir.

A partir des enjeux et réalités de notre département, nous avons collectivement à nous interroger et à définir les contours de la future direction CGT de notre Union Départementale CGT.

Partir des fondements de notre activité syndicale CGT porteurs de transformations sociales, d'émancipation du monde du travail, de rassemblement, de démocratie sociale, de pacifisme, d'internationalisme, d'indépendance politique est un préambule incontournable.

Nous le savons tous, seule la lutte, la démonstration du rapport de force peuvent faire évoluer la société actuelle pour que celle-ci réponde aux aspirations sociales du monde du travail : seule la lutte paie ! Renforcer la CGT, organiser les salariés massivement, construire les revendications dans l'intérêt collectif de tous sont les axes majeurs de notre activité syndicale.

### **B) Rôle de La Commission Exécutive**

Celle-ci est la garante de la mise en œuvre et du suivi des décisions prises lors des Congrès qu'ils soient confédéraux, régionaux ou départementaux. Elle a un rôle de direction et d'animation de l'activité en territoire : impulsion et coordination de l'activité CGT en développant les solidarités entre toutes les structures CGT de Haute-Marne. La Commission Exécutive est bien une instance démocratique de propositions et de décisions grâce à l'implication de chacun(e) de ses membres.

La composition de la Commission Exécutive doit tendre à répondre à plusieurs critères incontournables : *Parité Femme/Homme, Privé/Public, jeunes/moins jeunes, PME/Grande Entreprise. Elle doit de plus refléter les réalités départementales en termes de représentativité des ICTAM, des retraités, privés d'emplois, des différentes professions (commerce, transport, logistique, industrie....) et des territoires, des intérim.*

Certains membres de la Commission Exécutive sortante sont loin d'avoir participé pleinement aux responsabilités pour lesquelles ils ont été élus. Les raisons de ces difficultés sont souvent liées aux problématiques de temps, de moyens, de formation syndicale, d'investissement personnel et/ou du syndicat qui les a mandaté(e)s.

Sans oublier pour certain(e)s les difficultés d'appréhender leur place et rôle au sein de la CE.

**C'est à cela que nous devons pallier collectivement pour le prochain mandat, aider chacun(e) à trouver sa place et à déployer les moyens de sa responsabilité.**

Chaque candidature est un engagement individuel dans le cadre d'un mandat collectif. A ce titre, il doit être débattu avec les syndiqués dans le syndicat. Cela fera partie des débats majeurs dans les syndicats, professions et territoires pour la préparation de ce Congrès. Cela nous semble indispensable d'aider politiquement et concrètement à la mise en œuvre d'une démarche dans les syndicats pour doter notre département d'une direction collective efficace.

### **C) CFC (Commission Financière de Contrôle) : RÔLE**

La CFC assume son rôle de contrôle et de conseil en matière financière dans le respect des statuts. Notre objectif est que cette CFC continue à fonctionner, comme elle a fonctionné lors du dernier mandat.