



**Un
syndicat**

**c'est
quoi**



ÉDITION 2014

Syndicat comme Solidaire pour un idéal commun le progrès social

Éditorial

p. 3

Les élu-e-s et les mandaté-e-s

p. 5

Un syndicat, c'est quoi ?

p. 6

Le syndicat et son fonctionnement

p. 11

Modèles de statuts de syndicat

p. 19

Conseils et recommandations

p. 24

Ce petit document veut être utile aux militant-e-s pour rappeler des éléments qui pourraient servir de repères dans notre objectif de relancer l'activité des syndicats...

Il est une invitation à prendre le temps de la réflexion sur la manière dont nous fonctionnons, dans notre rapport aux salarié-e-s et sur la place de la revendication dans le quotidien de nos pratiques.

L'engagement de chacun n'est pas en cause, chacun de nous, femmes et hommes, nous faisons au quotidien de la CGT cette force sur laquelle les salarié-e-s peuvent compter.

Votre implication et votre conscience à servir l'intérêt collectif sont des atouts indéfectibles dans les conditions difficiles imposées aux salarié-e-s, pour résister et limiter la casse. Mais nous avons d'autres ambitions pour la CGT et les salarié-e-s eux-mêmes... Nous voulons le progrès social, qui permette à chacun de vivre de son travail... Et ce vivre-là appelle des droits, des conquêtes sociales et un rapport de forces qui s'impose aux puissants du Medef et au gouvernement à son service.

Bouger le rapport de forces pour faire gagner les revendications, voilà l'enjeu qui doit nous inciter à repenser nos priorités pour faire du syndicat le levier de l'intervention collective des salarié-e-s au service de leurs intérêts collectifs et particuliers...

Il nous faut pour cela définir un mode de vie, un fonctionnement, des responsabilités, pour être pleinement une force sociale organisée, démocratique et représentative sur le lieu du travail.

Vous en conviendrez, la responsabilité de la CGT est considérable pour être en situation de convaincre en menant la bataille des idées au travers de ses syndicats...

C'est toute la portée de notre campagne pour dénoncer le coût du capital, afin de gagner un autre partage des richesses.

Au quotidien, nous pouvons agir sur la conscience des salarié-e-s par l'implication des syndiqué-e-s et la force de nos propositions quand elles collent aux réalités et qu'elles sont construites avec les intéressé-e-s. C'est tout le rôle du syndicat par sa place au cœur de l'affrontement entre le capital et le travail de porter les besoins des salarié-e-s pour en faire le moteur de l'économie.

La tenue d'assemblées générales de syndiqué-e-s et de congrès, dans chaque syndicat, doit devenir la règle pour pousser la réflexion. L'ambition de ce livret est de servir de support au vaste plan de travail nécessaire à la mener.





Les élu-e-s et les mandaté-e-s

«Le syndicalisme est né de la double volonté des salarié-e-s de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société.»

«Depuis sa création, il a joué un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine.»

Impossible aujourd'hui de traiter du syndicat sans parler de représentants des salarié-e-s ou des mandaté-e-s par le syndicat.

Leur fonction est définie par des textes concernant la défense des intérêts matériels et moraux des salarié-e-s.

Leur existence est aussi le produit du rapport de forces, c'est l'action collective qui a imposé le droit des salarié-e-s à être représenté-e-s et la création d'une multitude d'instances pour ce faire...

Certes, ils et elles ont un rôle important et des moyens, même s'ils sont très insuffisants, mais ils ne sauraient suffire à la satisfaction des revendications.

Sans rapport de forces et sans l'apport du syndicat, de l'entreprise à la confédération, pour développer une pratique revendicative de conquête sociale, il est illusoire de penser être entendu du patronat et du gouvernement.

L'actualité et la situation des salarié-e-s en apportent la preuve au quotidien.

Tout en tenant compte de leur rôle particulier⁽¹⁾, il est nécessaire de réfléchir à leur action à partir du syndicat et de l'intervention collective pour que les besoins des salarié-e-s restent en permanence le socle de leurs prérogatives dans la confrontation capital/travail.

(1) Charte des élu-e-s et des mandaté-e-s - mai 2008.

Un syndicat

c'est quoi ?

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

Les syndicats confédérés se voient concurrencés par des démarches plus catégorielles, voire plus corporatistes.

La revendication sociale doit garder sa capacité à considérer l'intérêt général et plus encore le bien commun sans perdre son accroche individuelle et particulière.

Dans une période de grave crise économique et d'inquiétude sociale généralisée, la capacité du syndicat à contribuer, au progrès social est déterminante.

Réflexions

Le travail a changé, le rapport au travail aussi :

- l'entreprise a beaucoup évolué dans sa définition comme dans son périmètre. Elle emploie très souvent des salarié-e-s de professions différentes. La sous-traitance, la précarité sont désormais notre lot commun. Dans le secteur public, ce sont les mêmes logiques mises en œuvre avec la volonté de détruire les collectifs de travail et d'isoler les salarié-e-s en les mettant en concurrence entre eux ;
- l'individualisme et les politiques d'intégrations des salarié-e-s font des ravages en termes de rapports humains ; il est courant de parler de souffrance au travail.

Comment, dans ces conditions, être en situation de s'adresser à tous les salarié-e-s sur le lieu de travail pour construire avec eux la diversité de leurs revendications ?

Comment, en premier lieu, le syndicat doit-il fonctionner pour refuser des rapports de concurrence ?

Comment peut-il changer l'organisation du travail en faveur d'une valorisation collective de la force de travail ?

Partout, mettons au débat les questions qui nous sont posées.

Comment recréer de la solidarité, permettre aux syndiqué-e-s de se connaître, de se rencontrer pour croiser leurs revendications et faire l'expérience que leurs intérêts sont communs ?

- unir, rassembler à partir des revendications, faire prendre conscience aux salarié-e-s de leurs forces quand ils se donnent les moyens de parler d'une seule voix : tel est le rôle du syndicat. Rendre plus visible l'utilité du syndicat, en rendant plus transparent son fonctionnement, va être un des moyens de leur donner envie de participer ;
- la démocratie : notre objectif est de donner aux syndiqué-e-s l'assurance qu'au travers du syndicat ils détiennent un véritable pouvoir d'intervention. Le syndicat, c'est d'abord et avant tout l'organisation que se choisissent les syndiqué-e-s. Il ne peut exister sans eux. Nous savons que ce n'est pas si simple, à contre-pied de ce que pense l'opinion publique, mais nous savons aussi que c'est la conviction qui détermine l'action. La conscience de la situation de salarié-e se forge au quotidien si le syndicat parvient à devenir cette école de valeur et de respect. Il est organisé autour de statuts, de modes de fonctionnements, de règles de vie et d'une qualité de rapports humains, qui dessinent la société pour laquelle nous agissons.

Le syndicat est une force sociale, dont la boussole est la conquête de droits et de garanties collectives pour permettre la réalisation des individus : une force pour être moteur d'une véritable transformation sociale.

Un syndicat, c'est d'abord et avant tout des femmes et des hommes qui se donnent les moyens de se faire respecter par leur employeur quel qu'il soit.

La transformation profonde du salariat fait émerger toute la nécessité de la représentativité et du déploiement de la CGT parmi les ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise, ces derniers étant en attente de reconnaissance et de responsabilité sociale, de sens à donner à leur travail et à leur engagement dans l'organisation collective.

*«Par son analyse, ses propositions et son action,
la CGT agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté,
d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité.
Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent
dans des garanties individuelles et collectives.»*





Quand
le gouvernement
viole les droits
du peuple,
l'insurrection
est pour le peuple
et pour chaque
portion du peuple
les sacré des droits,



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

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

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

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

Au service du collectif et de la démocratie



Le syndicat assure par son fonctionnement la pérennité de son action :

- il propose l'adhésion, syndique, et forme ;
- il informe et permet la participation de tous les syndiqué-e-s ;
- il mène le débat d'idées en apportant analyses, arguments et propositions alternatives ;
- il dispose de forces et moyens au travers de l'activité syndicale territoriale, professionnelle et interprofessionnelle.

Pour une pleine efficacité et une grande réactivité, il y a besoin de se doter d'un collectif d'animation (commission exécutive) avec des responsabilités en son sein, qui doivent permettre un rayonnement toujours plus large auprès des salarié-e-s :


- Vie syndicale,
- Formation,
- Communication,
- Politique financière,
- Démarche revendicative.

Il se dote d'un-e secrétaire général-e dont la première responsabilité est de veiller à la cohésion du collectif en s'attachant à rassembler sur les orientations de la CGT. Les besoins et revendications des salarié-e-s, leurs satisfactions sont le fil conducteur de l'action du syndicat. Connaître son terrain d'intervention, l'entreprise, l'établissement, la situation des salarié-e-s, privilégier la proximité et leur écoute, va permettre au syndicat de parler en leur nom lors de négociations.

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

DANS LA GALÈRE
LES VIEUX
DANS LA MISÈRE
cette société-là
on n'en veut
pas!
cgt

POUR GAGNER
SYNDIQUÉZ
VOUS
ICI



Union confédérale
cgt
ouvelle

JE LUTTE
DES CLASSES



Manifestation sur la réforme des retraites, Paris,
19 octobre 2010 à Paris.

Le syndicat

et son fonctionnement

Les derniers congrès confédéraux ont réaffirmé les axes de travail suivants :

- 1 élaborer les revendications avec les salarié-e-s du secteur ;
- 2 travailler à l'élévation du rapport de forces dans les entreprises et les lieux de travail ;
- 3 animer les négociations ;
- 4 mettre en œuvre la démocratie syndicale et faire vivre la charte de la vie syndicale ;
- 5 mener une politique de syndicalisation ;
- 6 construire et faire vivre les orientations de la CGT auprès des salarié-e-s du secteur ;
- 7 participer, dans sa mesure, et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

Pour aider à mettre en œuvre tous ces objectifs, la CGT met à la disposition des syndicats des outils de formation, d'information et de communication, parmi lesquels le site internet cgt.fr, le mensuel *Ensemble*, le bimestriel *Le Peuple*, ainsi que l'ensemble des productions de la NVO : son site nvo.fr, son magazine imprimé, la *RPDS*, etc. (voir l'offre spéciale d'abonnement proposée aux syndicats dans les pages centrales de cette brochure).



Exemple de logo de syndicat.
Pour obtenir le logo de votre syndicat,
merci d'adresser votre demande à :
cgt-com@cgt.fr.

*«La CGT agit pour promouvoir
l'égalité entre les femmes et les hommes,
les libertés et les droits syndicaux.»*

Le syndicat base de toute la CGT

(extraits des règles de vie - 50^e Congrès confédéral - mars 2013)

Les adhérent-e-s de la CGT se regroupent dans des syndicats, organisations de base de la CGT.

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

Celui-ci vise à développer :

- la démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérent-e-s, leur information et leur formation, la syndicalisation ;
- l'information, le débat, la construction avec les salarié-e-s des revendications et des moyens de les faire aboutir ;
- la prise en compte des diversités du salariat et la recherche des convergences.

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

Les syndiqué-e-s retraité-e-s, pré-retraité-e-s, pensionné-e-s peuvent décider la création de sections permettant de développer leur activité.

Les syndiqué-e-s concerné-e-s peuvent décider la création d'organisations leur permettant de conduire l'activité spécifique avec les ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise. Autant que de besoin, des dispositions sont prises pour une meilleure organisation des ouvrier-e-s et employé-e-s.

Les syndicats constituent les fédérations, les unions départementales et les unions locales.

Ils définissent et mettent en œuvre les orientations des organisations auxquelles ils adhèrent. Ils en élisent les directions. L'affiliation d'un nouveau syndicat à la CGT est acquise sauf opposition de sa fédération ou de son union départementale, relative à l'indépendance, au respect des valeurs républicaines.

Valeurs stratégie et démarche

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

- des valeurs humanistes qui se traduisent dans la conquête de garanties sociales, des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel, de cohésion, des idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité, d'actions pour une société démocratique libérée de toute forme d'exploitation, de domination et contre toute discrimination, racisme, xénophobie, exclusion et dans la promotion de l'égalité hommes /femmes, des libertés et droits syndicaux, de la citoyenneté, de la défense de l'environnement, de la paix, du désarmement, des droits de l'homme et du rapprochement des peuples ;
- une stratégie de la CGT définie par ses congrès donnant ainsi le sens de son activité. Ce sont les documents d'orientation, les résolutions et les repères revendicatifs ;
- une démarche qui décrit nos actes et notre façon de faire dans des domaines ciblés.

C'est la démarche revendicative (contestation, proposition, mobilisation, négociation), la démarche de consultation des salarié-e-s, la démarche de transformation de notre organisation, la démarche de syndicalisme rassemblé, la démarche pédagogique.

« Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitations et de dominations, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. »



Pour être représentatif dans l'entreprise de droit privé, le syndicat doit obtenir :

- 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégué-e-s du personnel.

Pour être représentatif dans la fonction publique, le syndicat doit avoir :

- un-e élu-e au comité technique



Trois grands types de syndicats

Les syndicats d'établissement ou d'entreprise

salarié-e-s :

même employeur

périmètre :

un établissement ou plusieurs, sur un site ou plusieurs

affiliation :

une union locale ou une union départementale ou plusieurs, et une seule fédération

Les syndicats locaux professionnels

salarié-e-s :

même profession, même secteur professionnel sur plusieurs entreprises et plusieurs employeurs

périmètre :

sur une union locale ou plusieurs sur un bassin d'emplois

affiliation :

une union locale ou plusieurs, une seule union départementale et une seule fédération

Les syndicats de site ou de zone « multiprofessionnels »

salarié-e-s :

entreprises et professions différentes sur une zone

périmètre :

sur une union locale ou plusieurs, sur un bassin d'emplois

affiliation :

une union locale ou plusieurs, une seule union départementale, et plusieurs fédérations

nvo

La Nouvelle Vie Ouvrière

L'entreprise de
presse de la CGT

Avec la NVO
et ses publications,
restez au cœur
de l'actualité
sociale
et juridique



Presse

www.nvo.fr, le site de l'entreprise de presse de la CGT

Idéal pour les militants, le site met à disposition le droit du travail et la jurisprudence actualisée. Reportages, enquêtes, vidéos, archives... toutes les informations sociales et juridiques en lien avec l'action des syndicats, sont sur nvo.fr.



NVO, le magazine de la CGT

Réalisé par les journalistes de la NVO, ce magazine est l'outil d'information de référence des militants. En plus de décrypter l'actualité sociale, économique et syndicale, il traite également des thèmes juridiques, de l'exercice des mandats syndicaux et de dossiers techniques avec le point de vue de la CGT. Sans oublier les débats ou les entretiens sur les questions syndicales, les pages société, culture et histoire.



Hors-série NVO

La NVO édite des hors-série thématiques, destinés aux syndiqués comme au grand public, en fonction de l'actualité ou des grands rendez-vous syndicaux. Chaque hors-série aborde un thème précis : l'extrême droite, les retraites, les CHSCT, les élus et mandatés... mais le hors-série phare de la NVO reste la célèbre *VO Impôts*, le numéro un des guides fiscaux, vendu en kiosque chaque année.



Juridiques

RPDS, la Revue Pratique de Droit Social

Chaque mois, la *RPDS* délivre l'actualité juridique et la jurisprudence, centrée sur un grand dossier. Destinée aux militants syndicaux engagés sur les questions juridiques (élus et mandatés, conseillers prud'homaux, conseillers du salarié, etc.), la *RPDS* est rédigée par notre rédaction juridique.



Guides juridiques format poche



Accessibles à tous, les guides juridiques sont de véritables repères pour rendre plus efficace le respect de vos droits. *Le guide juridique 2014; Délégués du personnel et droit syndical; Comité d'entreprise et d'établissement; Hygiène, sécurité et conditions de travail...* Les guides à avoir sous la main!

Guides juridiques pratiques

Les fonctionnaires et agents publics (bientôt disponible en 2014), la formation professionnelle, les successions, les modèles de lettres... réalisés par la même équipe qui conçoit chaque année la *VO Impôts*, ces guides ont pour vocation de mettre à disposition une documentation pratique, simple et fiable. À chaque thème, son guide!



Droit du travail à l'usage des salariés (640 pages)



Ce recueil de fiches techniques consacré aux relations individuelles du travail a l'ambition d'offrir à tous les salariés, mais aussi aux militants du droit, l'essentiel des repères dont ils ont besoin pour faire face aux litiges survenant à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Droit du travail relations collectives (bientôt disponible)



Deuxième tome de l'ouvrage *le droit du travail à l'usage des salariés*, ce livre sera consacré uniquement au droit des relations collectives: droit syndical, négociations collectives, toutes les autres institutions représentatives du personnel et le droit du travail. Réalisé en coopération avec l'activité droits, libertés et action juridique (DLAJ) de la CGT.

Couverture non contractuelle

Droit des CE et des comités de groupe, 10^e édition (1301 pages)



Depuis la 9^e édition de ce livre paru en 2009, le droit du travail, et notamment celui des comités d'entreprise, a subi de nombreuses modifications souvent préjudiciables. Cette 10^e édition indique aux représentants du personnel les meilleurs moyens de sauvegarder et d'enrichir les prérogatives des comités d'entreprise.

Édition

En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite (164 pages)

Cet ouvrage fait le point sur les mensonges de l'extrême droite à travers l'analyse de plus de 70 idées reçues. C'est l'antidote indispensable au discours du Front national et de ses satellites.



Commandez sur www.nvo.fr (rubrique librairie)

Abonnement NVO

Offre spéciale syndicats



FORMULE
BIMEDIA

139€
par an

LE MAGAZINE NVO

- + **12 numéros de la RPDS**
(Revue Pratique de Droit Social)
- + **Accès intégral à nvo.fr**
avec le feuilletage en ligne NVO et RPDS, leurs archives, l'actualité sociale et juridique, la chronique juridique, le droit du travail et les modèles de lettres.

OUI, je m'abonne à la formule bimédia à 139€ par an.

Coordonnées

(Cochez la case correspondante)

Code origine : Abo A14

Syndicat

C.E.

Nom

Prénom

Adresse*

Complément

CP* : | | | | | | Ville*

Tél. : | | | | | | | | | | | | | | | |

Courriel*

Fédération*

(*Champs obligatoires)

Si l'expédition s'effectue à l'adresse personnelle, merci de préciser

(Nom, prénom, adresse, CP, ville)

N° de chèque | | | | | | | | | | Banque :

Si vous souhaitez régler par prélèvement, merci d'envoyer votre demande par mail à contact@nvo.fr

Renvoyez ce bulletin d'abonnement ainsi que votre chèque à

Service abonnements

NVO, case 600, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149886850 - Fax : 0149886866

Offre valable jusqu'au 31/12/2014.

Quels sont les principales responsabilités de chaque organe de direction

Fonctionnement du syndicat et démocratie syndicale

La place des syndiqué-e-s étant centrale dans la vie d'un syndicat, celui-ci a toute liberté avec ses syndiqué-e-s de fixer dans ses statuts les modalités de son fonctionnement. Généralement, le syndicat fonctionne avec une commission exécutive (ou conseil d'administration ou conseil syndical) et son bureau. Ces deux organes de direction sont contrôlés par l'assemblée générale (AG) ou congrès.

Mais en fonction du type de syndicat et/ou du nombre des syndiqué-e-s, un collectif de direction peut, toutefois, prendre plusieurs formes :

- une commission exécutive + un bureau + un secrétariat ;
- une commission exécutive + un secrétariat + un collectif d'animation.

L'AG ou congrès : contrôle du fonctionnement du syndicat, délibérations, désignation, révocation ou renouvellement de la commission exécutive, rapports et bilans d'activité, fixation des cotisations, arrêté des comptes annuels, votes du secrétaire général et du trésorier

La commission exécutive (CE) : organe d'exécution du syndicat et des décisions d'AG ou Congrès, décisions et votes d'actions, représentation devant les tribunaux et pouvoirs publics, gestion des biens du syndicat, convocation et fixation des ordres du jour des AG ou congrès, proposition du secrétaire général et du trésorier

Le bureau : composé à minima du secrétaire général et du trésorier, désignation par la CE, exécution des tâches confiées par la CE.

Ces instances doivent se réunir régulièrement.

LE SYNDICAT, C'EST QUOI ?

Le syndicat est une organisation permanente groupant sur la base de la libre adhésion des personnes exerçant des activités professionnelles identiques, similaires ou connexes en vue d'assurer la défense de leurs intérêts et la représentation de la profession (Article CT L.2131-2)

QUEL EST SON OBJET ?

Le syndicat a exclusivement pour objet la défense des droits, des intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts, c'est-à-dire toutes celles qui ont vocation à adhérer au syndicat et non pas uniquement les adhérent-e-s.

LA PERSONNALITÉ CIVILE

Le syndicat est doté de la personnalité civile (Article CT L.2132-1). Il peut ainsi être en capacité d'acquérir et de posséder des biens, de contracter librement et en droit d'ester en justice.

Capacité d'acquérir des biens : à titre gratuit ou onéreux des biens meubles ou immeubles, peut recevoir des dons ou legs. Les meubles et immeubles nécessaires au syndicat pour les réunions, bibliothèques ou formations sont insaisissables (Article CT L.2132-4).

Capacité de contracter : le syndicat peut acheter, vendre, prêter, emprunter, hypothéquer, créer, administrer, subventionner, constituer des caisses de secours mutuels, embaucher... négocier et signer des conventions et accords collectifs.

Capacité à ester en justice : le syndicat peut engager une action en justice contre toute personne physique ou morale et peut se défendre contre toute action intentée contre lui. Il peut assister ou représenter les salarié-e-s sur des actions individuelles et exercer tous les droits réservés à la partie civile devant toutes les juridictions.

CONSTITUTION DU SYNDICAT

Quelles sont les entreprises concernées ? Toutes, quelles que soient leurs activités ou formes juridiques (industrielles, commerciales, agricoles, à but lucratif ou non, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, les syndicats professionnels, associations, entreprises nationalisées et du secteur public).

Quelles doivent être les activités professionnelles des adhérent-e-s ? Il ne suffit pas d'exercer une activité professionnelle pour constituer un syndicat car un syndicat doit regrouper les adhérent-e-s exerçant des professions quelconques mais identiques, similaires ou connexes (industrie, commerce, agriculture, professions libérales, fonctionnaires, etc.).

LES STATUTS DU SYNDICAT

Quelles sont les obligations ? Un syndicat doit déposer ses statuts et désigner au moins un secrétaire et un trésorier.

Que peuvent-ils déterminer ? Même s'il n'y a pas de forme spéciale requise, les statuts du syndicat déterminent sa carte d'identité (dénomination, adresse, compétence, objet, affiliation...), son fonctionnement (taux de cotisation, mode d'administration, pouvoirs de l'AG, etc.) et des dispositions diverses (modification, dissolution, ...).

Doivent-ils être déposés ? Il y a obligation de dépôt des statuts avec le nom de deux membres dirigeants au minimum (Article CT L.2131-3). Le dépôt se fait à la mairie du siège du syndicat avec quatre exemplaires des statuts au minimum. Attention, théoriquement, le responsable du syndicat qui ne dépose pas ou ne renouvelle pas ses statuts s'expose pénalement à une amende de 1 500 euros (Article CT R.2146-2).

C'est le dépôt des statuts qui confère au syndicat son existence légale.

Pour plus de détails,
lire RPDS n° 811,
novembre 2012.
Disponible sur nvo.fr





Modèles

de statuts de syndicat

Avertissement

Ce chapitre n'est qu'une « épure » qui présente les contenus minimum des statuts d'un syndicat.

Les principes et modes de fonctionnement (commission exécutive ou conseil syndical, bureau, secrétariat, etc.) doivent y être précisés, mais relèvent de décisions prises par les syndiqué-e-s, dès lors qu'il n'y a pas contradiction avec les statuts de la CGT et les différentes chartes confédérales. Quelques exemples sont donnés pour la création de syndicats de site ou de zone.



PRÉAMBULE (ÉVENTUEL) ⁽¹⁾

ARTICLE 1^{ER}

Entre les salarié-e-s qui adhèrent ou adhèreront aux présents statuts, il est constitué un syndicat des personnels de l'établissement de l'entreprise des entreprises de ⁽²⁾. Le syndicat adhère à la CGT.

Le syndicat regroupe les salarié-e-s actifs, intérimaires ou mis à disposition ainsi que les retraités et les salarié-e-s privés d'emploi.

ARTICLE 2

Le syndicat prend pour titre Syndicat CGT de ⁽³⁾

Le syndicat a son siège social à ⁽⁴⁾ Il pourra être transféré par décision du conseil syndical.

ARTICLE 3

Le champ d'intervention professionnel et territorial concerne toutes les catégories de personnels, de retraités et de privés d'emploi, travaillant, ayant travaillé ou voulant travailler dans/sur ⁽⁵⁾

Le champ géographique concerne les établissements de l'entreprise ou du groupe et ses filiales quelque soit leur implantation géographique actuelle ou à venir. ⁽⁶⁾

ARTICLE 4

Le syndicat a pour objet la défense des droits et intérêts, individuels et collectifs, professionnels, matériels et moraux des salarié-e-s.

ARTICLE 5

Le syndicat est ouvert à tous les salarié-e-s et anciens salarié-e-s sans distinction de statut, d'opinion politique, religieuse, philosophique, de nationalité.

Les syndiqué-e-s sont égaux, libres et responsables au sein de la CGT. Ils peuvent s'exprimer librement, ils ont le droit d'être informé, de participer aux formations syndicales, à l'ensemble des décisions concernant l'orientation de leur syndicat.

ARTICLE 6

Les syndiqué-e-s s'engagent par leur adhésion :

- à respecter les orientations adoptées par les organes statutaire de la CGT et ses règles de vie ;
- à ne pas porter atteinte aux intérêts et à l'image de la CGT ;
- à payer régulièrement leurs cotisations.

ARTICLE 7

Les cotisations sont fixées à 1 % du salaire net, primes comprises, à 0,50 % pour les retraités. Elles sont versées au syndicat qui les reverse en totalité à Cogétise qui opère les reversements dus aux diverses structures (unions locales, unions départementales, fédérations, Confédération).

ARTICLE 8

(1) Voir les conseils en annexe.

(2) Choisir l'intitulé en fonction du périmètre des salarié-e-s concernés (voir les recommandations) et préciser le nom en entier.

(3) Mettre l'intitulé du syndicat en entier. Afin d'éviter toute contestation de représentativité, c'est ce nom « statutaire » qui sera utilisé pour la publication des comptes (loi sur la représentativité impliquant la transparence financière comme critère).

(4) Ce peut être à l'entreprise si le syndicat a un local, à l'extérieur ou à l'Union locale CGT.

(5) Rappeler le périmètre considéré.

(6) Cette dernière phrase ne figure que s'il s'agit d'un groupe ayant des établissements dispersés et si l'on a décidé de constituer un syndicat de groupe. Dans ce cas, la précision est utile pour fixer, en accord avec la loi, l'étendue de la négociation à laquelle participe le syndicat de groupe. Bien évidemment dans chaque établissement du groupe on peut constituer un syndicat d'établissement ou une section syndicale sans statut.

Le syndicat est affilié à (aux) l'union départementale CGT , à (aux) l'union locale CGT et à la (aux) fédération CGT de sa branche d'activité. ⁽⁷⁾
Par ces affiliations, il adhère à leurs statuts et aux statuts confédéraux qu'il fait siens.

ARTICLE 9

Le congrès (l'assemblée générale) des syndiqué-e-s se réunit au moins une fois tous les « deux » ans. ⁽⁸⁾

Il/elle entend le bilan d'activité passé, le rapport financier et définit les orientations d'action à venir. Il/elle se prononce sur toutes les questions mises à son ordre du jour, les éventuelles modifications statutaires.

Il/elle élit les membres du Conseil syndical (ou commission exécutive) dont Il/elle fixe le nombre.

ARTICLE 10

Le Conseil syndical (ou commission exécutive) dirige l'activité du syndicat entre les assemblées générales (ou congrès). Il se réunit tous les ⁽⁹⁾

Il élit le secrétaire général du syndicat et le trésorier parmi ses membres. Ce dernier est chargé de la collecte des cotisations, de la remise des attestations d'appartenance au syndicat, de gérer les ressources du syndicat, de tenir une comptabilité conforme à la législation ⁽¹⁰⁾, d'en rendre compte au Conseil syndical (ou commission exécutive).

ARTICLE 11

Le secrétaire et/ ou les membres désignés par « le conseil syndical (ou CE) /par l'assemblée générale (ou congrès) » négocie(nt) les protocoles préélectoraux, désignent les candidats CGT aux élections professionnelles, les délégué-e-s syndicaux ou représentants syndicaux, le représentant CGT au CE ⁽¹¹⁾.

Ils négocient tous accords avec l'employeur.

Ils représentent le syndicat en justice.

ARTICLE 12

En cas de violation grave ⁽¹²⁾ des statuts de la CGT et de ses règles de vie, le Conseil syndical (ou CE) peut suspendre ou exclure un syndiqué, après lui avoir fait connaître les griefs qui lui sont reprochés et avoir entendu ses explications.

L'appel de la décision prise par le Conseil syndical (ou CE) peut être exercé devant l'Assemblée générale (ou congrès)..

ARTICLE 13

La durée du syndicat est illimitée. Sa dissolution ou sa désaffiliation de la CGT doit être décidée à la majorité des 2/3 des voix des présents.

La dévolution de tous ses biens et archives a lieu au profit de l'Union départementale de, de la fédération

(7) Préciser lesquelles, et pour les salarié-e-s relevant d'une autre fédération que cette Fédération, l'affiliation aux fédérations d'appartenance de ces derniers.

(8) Préciser la forme, le rythme et les modalités de convocation et de participation. Congrès ou assemblée générale sont statutairement équivalents dès lors que les modalités en sont précisées.

(9) Préciser le rythme et plus généralement dans cet article ou en plusieurs articles, les modes de fonctionnement décidés peuvent être précisés : élection d'un bureau, d'un secrétariat, etc.

(10) Tenir compte des exigences de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité suivant la taille du syndicat (publication des comptes, etc.).

(11) Pour une rédaction conforme aux attentes des syndiqué-e-s et aux règles de vie de la CGT, il faut s'appuyer sur la charte de la vie syndicale, sur la charte des élu-e-s et mandaté-e-s, sur la charte égalité femmes /hommes et sur les recommandations et conseils pour la désignation de délégué-e-s syndicaux.

(12) Les statuts de la CGT et à la charte de la Vie syndicale sont explicites quant au cadre de ces violations.

Exemples...

EXEMPLE 1

Entre les salarié-e-s travaillant sur le site de la centrale de Gravelines et de ses dépendances, qu'ils soient salarié-e-s EDF, de filiale, d'entreprises sous traitantes, de maintenance, prestataires de services, intérimaires, mis à disposition est créé conformément au Code du travail un syndicat qui prendra la dénomination suivante :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs du site de la centrale de Gravelines et des activités connexes ;
- Le siège social est fixé : Bureau 808 - Centrale EDF... ou Union locale des syndicats CGT de Gravelines Saint-Blaise (Code postal).

EXEMPLE 2

Entre les salarié-e-s des Tours de bureaux Mercuriales de la Porte de Bagnolet 93, qu'ils soient employé-e-s, techniciens, agents de maîtrise, cadres, agents de maintenance, de nettoyage, intérimaires, mis à disposition, est créé conformément au Code du travail un syndicat qui prendra la dénomination suivante :

- Dénominations : Syndicat CGT des personnels des Tours Mercuriales.
- Le siège social est fixé : SCI Mercuriales Tour I Bureau 201, 102, avenue G. Valbon 93200 Bagnolet.

EXEMPLE 3

Entre les salarié-e-s quels que soient leurs statuts de la zone commerciale de Guilhaerd Granges constitué de l'hypermarché Casino, de la galerie marchande, des commerces et service environnants, est créé conformément au Code du travail un syndicat qui prendra la dénomination suivante :

- Dénomination : Syndicat CGT des personnels du commerce, des services et activités connexes de la zone commerciale Guilhaerd-Granges.
- Le siège social est fixé : Maison des syndicats, 5, rue Montgolfier, 07350 Saint-Peray.

EXEMPLE 4

Entre les salarié-e-s quels que soient leurs statuts (CDI, saisonniers, intérimaires), travaillant sur la station de sport d'hiver et de montagne de SAINT-GERVAIS et environs, est créé un syndicat conformément au Code du travail qui aura la dénomination suivante :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs de la station de Saint-Gervais et environs.
- Le siège social est fixé : Maison des Associations, chemin des Muletiers, 74320 Saint-Gervais.

EXEMPLE 5

Entre les salarié-e-s, quels que soient leurs statuts travaillant dans la zone aéroportuaire de Roissy, (mais hors entreprises de transport aérien) est créé conformément au Code du travail un syndicat intitulé :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs de l'aéroport Roissy Charles-de-Gaulle.
- Siège : Maison des Syndicats, pièce n° 2, Cité administrative, ADP 93530 Roissy.

EXEMPLE 6

Entre les salarié-e-s quels que soient leurs statuts, travaillant sur le site de fabrication de la SMART à Hicheim est créé un syndicat ainsi dénommé :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs du site SMART et environs.
- Siège : Bourse du travail, Union locale CGT de Longwy, 13, rue Jeanne d'Arc. 57 Longwy.

EXEMPLE 7

Entre les salarié-e-s, quels que soient leurs statuts, travaillant dans les exploitations agricoles, maraîchères, horticole, piscicole et les élevages du Maine-et-Loire est constitué conformément au Code du travail le syndicat dénommé :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs des exploitations agricoles et activités connexes (STEAPAC CGT).
- Siège : Union locale CGT, Maison des syndicats, 10, avenue François Fillon, 49700 Cholet.

EXEMPLE 8

Entre les salarié-e-s travaillant sur les sites Schneider de Claix et Fontaine et quels que soient leurs statuts (prestataires, sous-traitants, mis à disposition...) est créé conformément au Code du travail un syndicat dénommé :

- Dénomination : Syndicat CGT des travailleurs des sites Schneider de Claix et de Fontaine.
- Siège : Local CGT, pièce 302, Ets Schneider, 17, rue Carignon, 38350 Claix.



Retraite
60 ans
A TAUX PLEIN! *la* **CGT**
93

Conseils

Recommandations

Recommandations complémentaires

Les statuts adoptés sont déposés en quatre exemplaires à la mairie du siège social (R.2131-1) contre récépissé, ainsi que la liste des dirigeant-e-s, (les membres du secrétariat) en indiquant nom, prénom, profession, domicile, nationalité. Ils sont signés par le secrétaire général et le trésorier. Chaque page est paraphée par eux. Un dossier sera rempli, des frais pour publication au Journal officiel demandés.

Conseils pour les articles concernant la constitution, le siège

S'agissant des divers champs professionnels et géographiques que l'on veut organiser, c'est cet article qui devra être rédigé avec soin et s'adapter à ce que l'on souhaite. On ne peut pas écrire tout et n'importe quoi. À titre indicatif, on donnera ici plusieurs formules qu'il faudra adapter à chaque cas de figure. Les termes « sites », « zones », « bassins », etc. ne sont pas connotés « juridiquement » et peuvent être utilisés sans risque.

Conseils pour les préambules des statuts

Sauf création réelle d'un nouveau syndicat (là où il n'y avait rien), il vaut mieux indiquer soit qu'il s'agit :

- de modifications des statuts antérieurs du syndicat « x » ;
- de regroupement de syndicats et (ou) sections syndicales existantes ;
- d'extension des champs professionnels et (ou) géographiques du syndicat.

« Les mutations du monde et des sociétés appellent de nouvelles conquêtes sociales garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des Hommes financent le progrès social, le bien être... »

Conseils pour les articles concernant les rôles et responsabilités du syndicat (objet)

*« Les principes d'égalité,
de solidarité, d'écoute, de tolérance
et d'épanouissement des diversités
pour lesquels elles œuvrent,
animent la vie démocratique
en son sein. »*

Conseils pour les articles concernant les affiliations

Conformément à l'article 3 des statuts de la CGT, le syndicat doit être affilié à la fois à une (ou plusieurs) union(s) départementale(s) et une (ou plusieurs) fédération(s).

Pour les exemples page 22 :

1. FNME
2. FD Commerce, distribution, services
3. FD Commerce, distribution, services
4. FD Commerce, distribution, services
5. FD Commerce, distribution, services (ou Transports)
6. FD de la Métallurgie
7. FD Agro-alimentaire
8. FD de la Métallurgie

Les adhérent-e-s ou les sections syndicales relevant par ailleurs de fédérations bien identifiées seront affilié-e-s à ces fédérations, même si le syndicat « noyau » relève des fédérations énumérées dans les exemples ci-dessus.

Dans cet article, il convient d'indiquer entre autre : « le syndicat contribue à l'organisation de sections syndicales, à la désignation de délégué-e-s syndicaux, à la mise en place des IRP, à la négociation des protocoles préélectoraux, la désignation des candidat-e-s dans le périmètre du site (de la zone, du bassin...) en accord avec les fédérations CGT éventuellement concernées.

Le syndicat contribue aussi à la création de nouveaux syndicats, de nouvelles sections dans le périmètre visé à l'article 1. Selon les évolutions de la configuration des entreprises intervenant dans ce périmètre.

Le secrétaire ou les membres du bureau (ou de la CE) représentent le syndicat en justice, tant en demande qu'en défense... à charge pour eux d'en rendre compte (au bureau, à la CE).

*« Les salarié-e-s ont besoin
de se rassembler pour se défendre,
conquérir leur émancipation
individuelle et collective
et participer à la transformation
de la société et du monde. »*

Notes...

A series of 20 horizontal dotted lines providing a space for taking notes.

PV d'assemblée générale ou de congrès

Date :

Lieu :

Nombre de syndiqué-e-s :

Thèmes abordés :

Décisions prises :

Retours à l'UL, l'UD, FD, Confédération, espace Vie Syndicale :



cgt.fr

Ce petit livret s'adresse à tou-te-s les militant-e-s, syndiqué-e-s. Il veut contribuer à regagner une vie syndicale riche, émancipatrice et forte pour gagner le progrès social.

D'autres suivront, en direction des différentes organisations, toujours inspirés de la volonté d'offrir des repères pour construire notre CGT.

Tous reposeront sur une même fondation. Notre syndicat, base de notre organisation et enjeu commun à tou-te-s pour un syndicalisme d'adhérent-e-s porteur-e-s de transformation sociale.

La CGT - Espace Vie syndicale - 01 55 82 81 94 -

case 5-1 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Département Information & Communication

Graphisme : Anne Vergoli - mai 2014