

Le Syndicat CGT, notre outil de conquêtes sociales



Juin 2024

CGT

Table des matières

En guise d'introduction

Le Syndicat, organisation de base de la CGT

- Quelques généralités
- Périmètre du syndicat
- La démarche syndicale
 - . La démocratie syndicale, vecteur de notre démarche
 - . La bataille des idées
- Processus de création du syndicat
- La Section Syndicale

La cotisation syndicale

- Le taux de la cotisation syndicale
- A quoi servent les cotisations ?

Les outils CGT

- Cogitiel
- Cogetise

La représentativité

- Généralité
- Les critères de la représentativité
- L'audience électorale
- La problématique de désaffiliation d'une organisation
- Elections partielles
- Transfert d'entreprise et représentativité
- Les organisations syndicales représentatives et non représentatives
 - Les droits
 - Le/la Représentant.e de la Section Syndicale
 - Le/la Délégué.e Syndicale
 - Le/la Délégué.e Syndicale Central.e
 - Le/la Représentant.e Syndical.e au CSE
 - Le/la Représentante syndical.e au CSE central
- A quoi sert la représentativité syndicale ?

En guise de conclusion

Annexes (modèles)

- **Ordre du jour de l'assemblée générale**
- **Statuts**
- **Procès-verbal de l'assemblée générale constitutif du syndicat**
- **Ouverture d'un compte bancaire**
- **Dépôt des statuts du syndicat**

En guise d'introduction

Ce livret n'a pas d'autre prétention que d'éclairer nos organisations sur la nécessaire constitution de syndicat dans nos professions. Et ce non pas comme un but en soi mais comme un outil de conquêtes sociales, un outil qui permette aux salarié.e.s de s'organiser efficacement face à un patronat qui lui s'est bien organisé pour nous imposer sa vision antisociale.

Cet outil pour gagner est plus qu'un outil. De par son objet, à savoir, la défense des intérêts des salarié.e.s de l'établissement, de l'entreprise ... et de par son essence, le combat « *de l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat* » (Article 1 des statuts confédéraux), le syndicat est la pierre angulaire de la bataille que nous menons pour construire « *une société solidaire, démocratique, de justice, de liberté et d'égalité qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes* » (Idem).

Ce n'est pas rien. Au sein de « *l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêt entre salarié et patronat, entre besoins et profits* » (Idem). Nous devons être exigeant dans la constitution d'un syndicat.

C'est de cette exigence dont va traiter en parti ce petit livret. Une exigence de démocratie et de respect de nos valeurs. Il y a des principes sur lesquelles on ne transige pas comme le racisme, l'antisémitisme, la misogynie, D'une certaine manière, le syndicat préfigure dans son organisation la société plus juste auquel nous aspirons. C'est donc à la fois notre outil mais aussi une configuration, réduite certes, d'un vivre ensemble, d'un collectif de vie ou chacun.e compte pour un.e.

Dans le monde ou nous baignons, c'est une tâche ardue. C'est une bataille quotidienne aidée par les luttes que nous menons contre le capital. Cette pratique démocratique qui constitue l'ADN de notre organisation doit nécessairement transpirer dans les relations que nous avons avec les salarié.e.s de l'établissement, l'entreprise ... au sein duquel nous évoluons.

Cette démarche syndicale qui articule un certain nombre de valeurs non négociables et une stratégie de conquête fait du syndicat la seule organisation dont il faut se doter pour se battre à tout point de vue contre le patronat et le capital.

Avec ce livret, nous n'inventons rien. Nous nous permettons simplement d'explicitier ce que contient entre autres nos statuts confédéraux et les documents d'orientation de notre CGT.

Noël LECHAT.

Le syndicat, organisation de base de la CGT

Quelques généralités

Ce sont les syndicats qui constituent les Fédérations et les structures territoriales de la CGT. Ils en définissent et mettent en œuvre les orientations des organisations auxquelles elles adhèrent. Ils en élisent même la direction. C'est ce que rappelle l'article 8 des statuts confédéraux : « *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.* »

Il en est de même concernant la confédération. Chaque congrès est le congrès des syndicats de la CGT. « *Réunis en congrès confédéral, ils décident des orientations générales de la CGT, et en élisent la direction.* » (Article 8 des statuts confédéraux).

Ainsi l'article 7 des statuts confédéraux stipulent que « *Les adhérents de la CGT se regroupent dans des **syndicats, organisation de base de la CGT.*** »

Cela ne veut pas dire que les syndicats sont autonomes, mais qu'ils ont une autonomie d'action et de décision.

Chacune et chacun comprend pourquoi le Syndicat doit être notre outil au service des salarié.e.s. Simplement parce qu'il constitue le socle de notre CGT. Le syndicat CGT en est l'outil incontournable pour construire une CGT au cœur des luttes. Rien ne s'obtient que par la lutte. La défense individuelle et collective des salarié-es nécessite un rapport de force tant dans l'entreprise que dans la société. C'est bien le plus grand nombre qui doit permettre de transformer socialement la société en répondant aux attentes et aux besoins des salarié-e-s. Et c'est avec le syndicat que nous construisons ce rapport de force.

Périmètre du syndicat

Le 49ème congrès confédéral a donné quelques précisions sur la capacité qu'a le syndicat à remplir un certain nombre de fonctions. Celui-ci doit permettre :

- D'élaborer avec les salarié.e.s les revendications ;
- De construire le rapport de force nécessaire pour obtenir la satisfaction des revendications ;
- D'animer les négociations dans l'entreprise avec notre démarche syndicale ;
- De construire et de faire vivre les orientations de la CGT, orientations confédérales et fédérales.

C'est donc à partir de ces fonctions que le périmètre du syndicat peut être apprécié. Concrètement l'établissement et/ou l'entreprise sont les lieux idéals.

La démarche syndicale

- La démocratie syndicale, vecteur de notre démarche

La question démocratique au sein du syndicat est structurante. Un des fondements de notre syndicalisme de classe est la démocratie. Nous devons avoir une réelle pratique démocratique dans le syndicat. Mais celle-ci ne se résume pas à des batailles de chiffres mais à une confrontation d'idées d'où doit se dégager un consensus « classiste ». Celle-ci doit créer les conditions d'une participation du syndiqué. Celui-ci doit pouvoir donner en toute circonstance son opinion. L'avis de chaque syndiqué compte. Et quel que soit l'expérience des uns et des autres, aucun syndiqué ne peut se prévaloir de détenir à lui seul, la « vérité ».

Concrètement, cette pratique se traduit par des réunions. S'organiser ce n'est pas se partager des fonctions ou des responsabilités mais s'inscrire dans une démarche collective où les décisions sont prises par le plus grand nombre avec pour objectif à tout moment d'être unanimes. D'où la nécessité de pousser les débats jusqu'au bout, sans retenue et sans tabou dans un esprit de camaraderie et de fraternité. C'est parce que nous sommes tous différents, que nous n'avons pas la même histoire, que nous avons des opinions différentes, que nous n'avons pas les mêmes motivations, nous sommes la force du syndicat.

Cette conception du syndicalisme qu'est la nôtre, nécessite que chacun s'y implique pleinement et qu'il y trouve toute sa place. Elle demande des efforts pratiques. Des dispositions concrètes doivent être prises afin que cette conception devienne un mode de vie syndicale. Aucun militant ou collectif de militants ne peut prétendre détenir le « savoir » et imposer ses vues. La direction syndicale, la commission exécutive, les délégué-e-s syndicaux ... animent et impulsent mais ne décident pas. Elles veillent à ce que les décisions prises par les syndiqué-e-s, acteurs et décideurs, soient appliquées par tous. Elles mettent en œuvre la stratégie et assure le suivi du syndicat ... sous la responsabilité du syndiqué.

C'est le collectif qui préside à notre organisation. Et c'est par et avec le collectif que chaque syndiqué se réalise. C'est possible simplement parce que, le syndicat, outil collectif au service des salarié-e-s prend en compte toutes les diversités de situation. Chaque syndiqué doit se sentir à l'aise dans notre organisation. Il doit y trouver la source de son épanouissement et donc de son enrichissement intellectuel. Notre responsabilité est de donner envie de réfléchir et d'agir.

La démocratie n'est pas quelque chose de spontanée. Elle est en perpétuelle construction. Ce processus procède d'un besoin et d'une aspiration des salarié-e-s qui doit faire d'eux des syndiqué-e-s acteurs et décideurs.

La direction syndicale s'attache notamment à développer notre démarche CGT, à faire vivre la démocratie, à rechercher les convergences pour construire le rapport de force, et à déployer la CGT sur le terrain.

- La bataille des idées

La bataille des idées est la clé du processus démocratique. Elle articule revendications et propositions CGT. Elle est placée au centre de notre activité syndicale. Cette bataille idéologique nous oblige à ce que chaque syndiqué soit formé et informé afin qu'il soit en capacité de convaincre sur les enjeux du moment. L'information et la formation du syndiqué-e doivent être permanente afin

que chaque syndiqué soit au même niveau et qu'il puisse débattre sereinement et en toute connaissance avec les salarié-e-s.

La bataille des idées s'accompagne nécessairement du respect que nous devons avoir les uns pour les autres. L'invective ne peut se substituer au débat. De la même façon, la polémique ne peut avoir sa place au sein de notre organisation, alors qu'elle peut se révéler très utile face au patronat.

Formation et information sont des éléments structurant de la démocratie, par conséquent de notre démarche. Ils sont le substrat de la bataille idéologique que nous menons. Cette bataille ne peut avoir lieu sans les salarié-e-s. Les discussions physiques est un élément central de cette bataille. Chaque salarié convaincu est à la fois un syndiqué potentiel et une victoire idéologique contre le patronat. Dans cette lutte, idée contre idée, chaque syndiqué-e compte et doit être mis à contribution.

C'est de cette démarche que procède l'élaboration des revendications. C'est en termes de réponse aux besoins qu'elles sont construites s'opposant par essence au critère du profit et à la rentabilité financière. Il s'agit d'alimenter la réflexion des salarié-e-s pour faire émerger ces besoins en lien avec leurs attentes et leurs aspirations. Mieux mesurer les besoins passe par le débat et pose la nécessité de l'organisation collective et démocratique.

Processus de création du syndicat

Avant de constituer un syndicat, il faut s'assurer auprès de la Fédération, de l'UD ou de l'UL que le syndicat n'existe pas sur le périmètre concerné.

Si c'est le cas, il faut que les camarades ayant pris la décision de constituer le syndicat rédige des statuts (Cf annexe) et des orientations. Une fois rédigé, il faut convoquer une assemblée générale ayant pour ordre du jour la constitution du syndicat. Tous les syndiqués du périmètre du futur syndicat doivent être convoqués. **La fédération et les structures territoriales doivent aussi être conviées.** Dans cet ordre du jour (Cf annexe) doivent figurer notamment les débats et votes des statuts et des orientations, les élections de la Commission exécutive, du bureau et du/de la secrétaire général.e du syndicat. Le bureau doit comporter au minimum le/la secrétaire général.e et le/la trésorier.e/responsable de la politique financière. Le nombre de membres du bureau doit être inférieur à celui de la commission exécutive. Un logo doit être créé. Il suffit de prendre le logo de la Fédération ou de la CGT avec le nom du syndicat en dessous.

Une élection de la Commission Financière de Contrôle (CFC) doit aussi avoir lieu. Ce sont des camarades qui ne peuvent en aucun cas siéger à la Commission Exécutive. Cette commission a pour tâche de contrôler les comptes du syndicat.

Un procès-verbal de l'assemblée générale est rédigé avec une feuille d'émargement signée par tous les présents. Ce procès-verbal comportera notamment les résultats des élections de la commission exécutive, du bureau et du/de la secrétaire général.e (Cf annexe). Enfin, le congrès donnera pouvoir à un membre du bureau pour ouvrir un compte (Cf annexe). Pour choisir la banque, il vaut mieux se rapprocher de la Fédération.

Le/la secrétaire générale devra envoyer à la mairie du siège du syndicat par mail avec un accusé de réception ou courrier recommandé accusé de réception une demande d'immatriculation accompagnée des pièces suivantes :

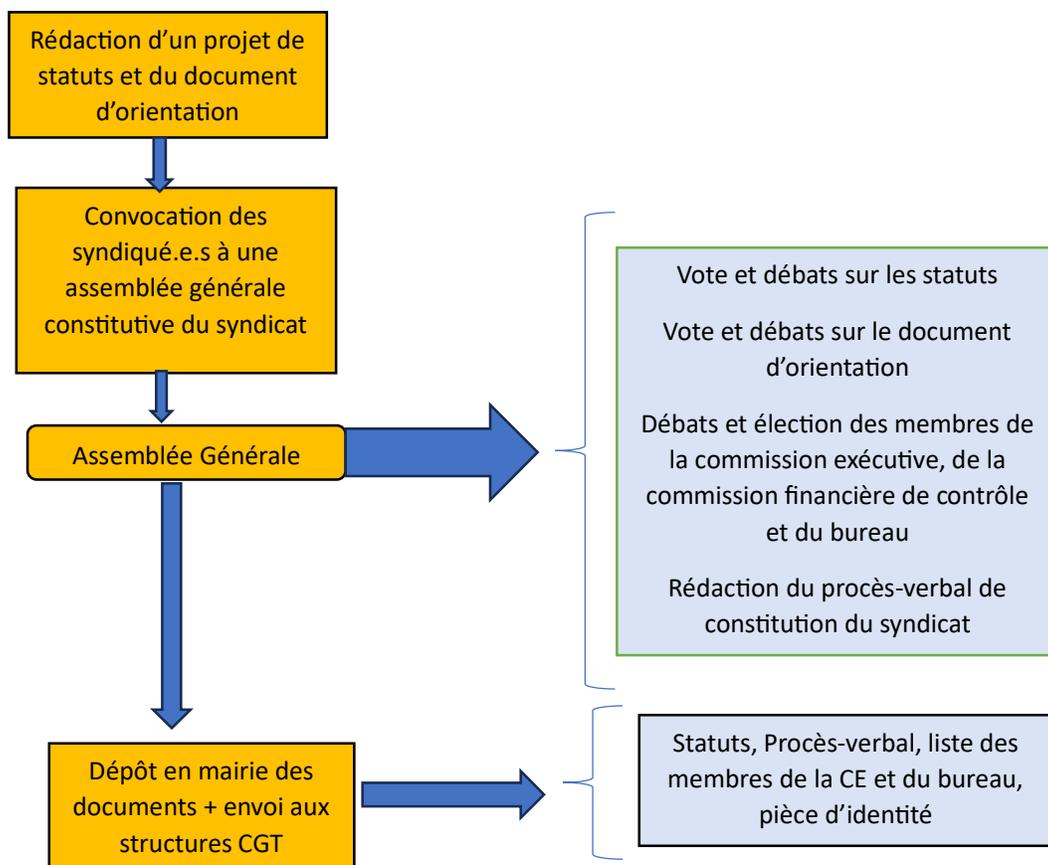
- Procès-verbal de la réunion constitutive du syndicat ;
- Les statuts ;

- La liste des membres du bureau et de la commission exécutive avec leur nom, prénom, fonction dans le syndicat, adresse, date et lieu de naissance.
- La photocopie de la pièce d'identité pour les membres du bureau.

Deux membres du bureau doivent parapher l'ensemble de ces documents et signer les dernières pages. Selon la mairie il faut envoyer deux à cinq copies de l'ensemble des documents.

De même les statuts du syndicat doivent être transmis à la fédération et aux structures territoriales dont le syndicat est affilié.

En retour, la mairie adresse un numéro d'immatriculation qu'il faut conserver. Il servira dans tous les courriers avec la mairie, notamment lors de prochains congrès qui pourrait amener à changer les membres de la commission exécutive et la du bureau, voir pour changer les statuts par avenant. Pour toutes modifications ultérieures, il faudra également renvoyer tous les documents que ce soit à la mairie mais aussi à la fédération et à la/les UD concernées.



La Section syndicale

A la différence du syndicat, la section syndicale n'a pas de personnalité civile. Elle ne peut donc ni ester en justice, ni acquérir des biens, ni ouvrir un compte en banque, ni faire des désignations, ni envoyer des listes pour les élections CSE. C'est en général un groupement de salarié.e.s mis en place par un syndicat représentatif (article L2121-1 du code du travail). La

section syndicale dépend entièrement d'un syndicat dans l'établissement ou l'entreprise. Ce sont les statuts du syndicat qui en définissent son autonomie ou pas. Il faut au moins deux adhérents pour constituer une section syndicale.

Mais il se peut qu'une section ne soit pas rattachée à un syndicat d'établissement ou d'entreprise mais à la Fédération ou à une structure territoriale interprofessionnelle. En effet lors d'une première élection dans une entreprise, les camarades que l'on présente n'obtiennent pas les 10% pour être représentatif, nous n'avons d'autre choix que de constituer une section syndicale pour désigner un.e représentant.e qui aura 4 heures de délégation pour construire la CGT, et obtenir au moins les fameux 10% et donc que la CGT devienne représentative aux prochaines élections.

La cotisation syndicale

Le taux de la cotisation syndicale

Les cotisations des syndiqué-es matérialisent leur adhésion à la CGT. Le niveau de la cotisation est fixé à **1 % du salaire net** primes comprises ou de la pension retraite. C'est une disposition statutaire.

Il s'agit de donner à la CGT les moyens nécessaires de fonctionner et de se déployer.

Si accroître le nombre de syndiqués est un objectif essentiel, l'organisation dispose également de deux autres leviers : le nombre de cotisations payées par adhérent et le barème des cotisations. Ce dernier a longtemps été fixé à une heure de salaire, primes comprises. Mais des besoins nouveaux sont apparus auxquels la CGT a dû faire face.

C'est l'enjeu du 37^{ème} congrès de la CGT à Vitry en 1969. Le congrès charge la commission exécutive « *pour mettre au point une campagne nationale concernant le taux de la cotisation syndicale, avec l'objectif de donner à la CGT, à tous les niveaux, les moyens nécessaires pour faire face à ses responsabilités* ». Plusieurs articles dans notre journal « Le Peuple » suggèrent des pistes. Certains préconisent que le prix du timbre soit égal à une heure de salaire réel et non une heure de salaire de base. Avec la loi de mensualisation une autre piste apparaît : une cotisation à 1%. C'est en tout cas ce qui est préconisé par Marius Colombini dans le journal « Le Peuple » n° 842 du 1^{er} au 15 avril 1970.

Marcel Caille, dans le n° 845 du 15 au 31 mai 1970 explique pourquoi il faut mener « une politique financière ambitieuse » qui ne peut se satisfaire d'une cotisation au « rabais ». Si au Comité Confédéral National (CCN) des 26 et 27 mai 1970 André Berteloot intervient pour une cotisation à 1%, la résolution adoptée par le CCN ne mentionne pas encore le taux de 1%. Un nouveau point d'étape est franchi à l'occasion du CCN des 24 et 25 novembre 1970. La plupart des membres du CCN se disent favorables à une telle cotisation.

Chaque organisation de la CGT va mettre progressivement en œuvres cette cotisation de 1%. Ainsi aujourd'hui chaque adhérent.e cotise proportionnellement à ses revenus à hauteur de 1% conformément à l'article 34 des statuts adopté au 51^{ème} congrès qui a eu lieu du 18 au 22

avril 2016. La vérification de la bonne mesure du montant des cotisations des adhérents est laissée à l'appréciation du syndicat.

Extrait article 34 des statuts confédéraux :

« Cette cotisation est égale à 1% du salaire net, toutes primes comprises, ou de sa pension ou retraite nette (régime de base + complémentaire). »

Le paiement de cette cotisation est une affirmation d'appartenance à la communauté de défense que constituent les syndiqués, y compris dans la continuité du passage d'actif à retraité. C'est un investissement qui confère des moyens financiers au syndicat.

Elles permettent l'indépendance de vie et d'action de l'organisation vis-à-vis du patronat, des pouvoirs publics, des partis politiques et des collectivités locales. Cette condition d'indépendance permet en retour d'être exigeant avec par exemple des locaux mis à disposition ou des subventions en matière de formation syndicale, ainsi que l'accès à la presse et à l'information syndicale. Elles permettent aussi de développer notre propre vision de la société, des finalités que nous nous fixons, à savoir l'émancipation individuelle et collective des travailleurs.

Article 6 des statuts confédéraux :

« La CGT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. »

A quoi servent les cotisations ?

La cotisation syndicale versée régulièrement constitue un élément vital du financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise à la confédération.

L'utilisation de la cotisation permet la permanence de l'action de toutes les organisations confédérées : le syndicat, l'union locale, l'union départementale, la Fédération, la Confédération, les structures UGICT-CGT, ...

La cotisation syndicale permet de se « compter », et ainsi de connaître le nombre de syndiqués.es de notre organisation . Il faut distinguer le timbre FNI des timbres mensuels.

Le premier timbre appelé le FNI (Fond National Interprofessionnel) est le premier timbre remis au/à la syndiqué.e. Ce FNI alimente un fonds de solidarité financière entre les organisations de la CGT. Il est utilisé pour corriger les inégalités de moyens entre les organisations et pour surmonter des difficultés. Une commission élue par le CCN de la CGT assure la gestion de ce fonds.

Article 36 des statuts confédéraux :

« Le Fonds national interprofessionnel organise la solidarité financière entre les organisations de la CGT ; il a pour vocation fondamentale de contribuer à développer l'action, l'implantation, le renforcement et le redéploiement de la CGT au service d'une activité syndicale de qualité et en fonction des réalités et exigences. Il est également sollicité pour :

- *corriger les inégalités de moyens entre les organisations et surmonter leurs difficultés ;*
- *répondre à des besoins d'intérêt commun.*

La gestion de ce fonds est assurée par une commission élue par le CCN et placée sous la responsabilité du bureau confédéral. Le CCN et la CE sont régulièrement informés et consultés quant à l'activité et la gestion de ce fonds. »

Les autres timbres sont les timbres mensuels. Il y en a 11 au maximum pour une année de cotisation. Ils servent à financer le syndicat, la structure professionnelle (La fédération), les structures territoriales auxquels le syndicat est rattaché (Unions Départementales et Unions Locales) ainsi que la confédération. Elles font l'objet d'une répartition adoptée au congrès confédéral dont le pourcentage est variable pour chaque département et chaque fédération.

66 % des cotisations annuelles sont déductibles des impôts et si le/la syndiqué.e n'est pas imposable un crédit d'impôt sera versé. Pour déclarer sa cotisation syndicale il faut : Inscrire case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration 2042 RICI le total des cotisations versées dans l'année.

VOS CHARGES

RÉDUCTIONS ET CRÉDITS D'IMPÔT Notice

Dons versés à des organismes établis en France

- Dons versés à des organismes d'aide aux personnes en difficulté (maximum 1000 €) 7UD
- Dons versés à d'autres organismes d'intérêt général, aux associations d'utilité publique, aux candidats aux élections 7UF
- Dons et cotisations versés aux partis politiques 7UH

Dons versés à des organismes d'intérêt général établis dans un État européen autre que la France

- Dons versés à des organismes d'aide aux personnes en difficulté (maximum 1000 €) 7VA
- Dons versés à d'autres organismes d'intérêt général 7VC

Report de l'excédent de dons des années antérieures

	2015	2016	2017	2018	2019
7XS	<input type="text"/>	7XT <input type="text"/>	7XU <input type="text"/>	7XW <input type="text"/>	7XY <input type="text"/>

Cotisations syndicales des salariés et pensionnés
sauf option frais réels

	1 ^{re} personne	2 ^e personne	Personnes à charge
7AC	<input type="text"/>	7AE <input type="text"/>	7AG <input type="text"/>

Nombre d'enfants à charge poursuivant leurs études
- Enfants à charge

7EA Collège	<input type="text"/>	7EC Lycée	<input type="text"/>	7EF Ens. Sup.	<input type="text"/>
-------------	----------------------	-----------	----------------------	---------------	----------------------

Les outils CGT

Cogitiel



Le syndicat doit gérer ses syndiqué.e.s le plus efficacement possible. Tant pour les adhésions que pour les résiliations il doit être réactif. C'est ce que permet Cogitiel.

Ainsi quand un salarié adhère à la CGT, son nom, ses coordonnées et les informations le concernant sont ajoutés à une base de données qui regroupe tous les syndiqués CGT : Cogitiel. Cette base doit être mise à jour régulièrement par le syndicat afin d'assurer le suivi des adhérents.

Il permet en temps réel de connaître l'état des forces organisées du syndicat et les syndiqués. C'est pourquoi le syndicat doit être attentif à ce que les informations saisies dans ce logiciel soient les bonnes. Il en est de même pour l'adresse postale, du courriel, de la date de naissance, de la date d'adhésion, des mandats, de la formation, etc.

Il faut donc inscrire tous les syndiqués dans cogitiel. Cela permet d'avoir notamment un suivi des parcours de formation, des élu.e.s et mandaté.e.s, la continuité syndicale en cas de mobilité, de départ en retraite ou de changement de situation.

A partir de cet outil, le syndicat a la capacité de faire des statistiques appropriées et d'effectuer une analyse de l'évolution du syndicat au regard des catégories socioprofessionnelles et/ou de la parité. Et c'est à partir de ces analyses et de ces diagnostics que le syndicat pourra construire efficacement un plan de travail de déploiement. **En effet la question de la syndicalisation reste une question primordiale.**

Cogetise

C'est aux congrès précédents le 48ème congrès que le principe et la construction d'un nouveau système de répartition des cotisations est adopté et lancé. Mais c'est une résolution au 48ème congrès, « *Démocratie et solidarité dans la répartition des cotisations* », qui l'entérine. Cette résolution stipule que « *Ce nouveau système repose sur :*

- *l'expression en pourcentage des quotes-parts attribuées aux organisations ;*
- *l'adoption par le congrès confédéral d'une répartition-cadre nationale du timbre Fni et du timbre mensuel ;* »

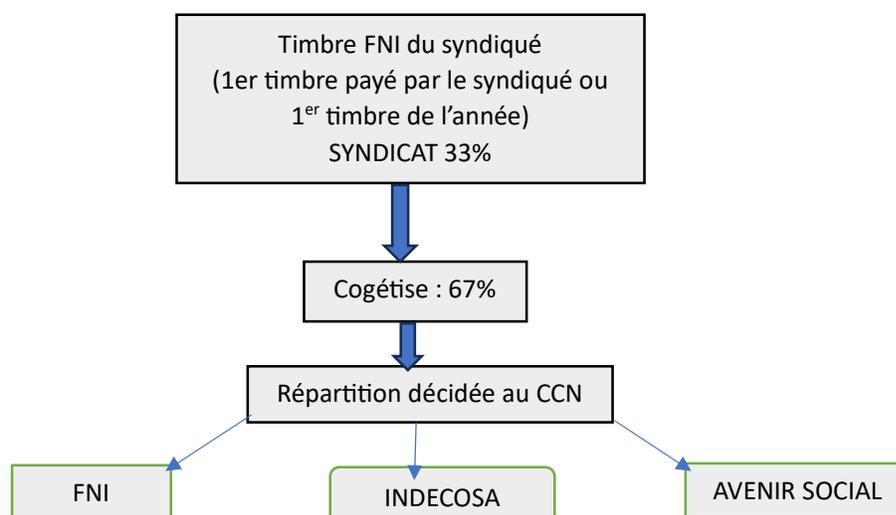
Le 48ème congrès a adopté la répartition suivante :

« - *timbre FNI : 33% pour le syndicat, 67 % pour le Fond National Interprofessionnel, INDECOSA et l'Avenir Social ;*

- *timbre mensuel : 33% pour le syndicat, 67 % pour les organisations bénéficiaires, dont :*
 - o 29% pour la Fédération et les autres organisations du champ professionnel ;*
 - o 25% pour l'Union départementale, les Unions locales, le Comité régional et les autres organisations du champ interprofessionnel territorial ;*
 - o 10% pour la Confédération et les autres organisations du champ national interprofessionnel*

;

o 3% pour le mensuel confédéral adressé à tous les syndiqués ; o sur les timbres des syndiqués affiliés à l'UGICT, pour leur publication spécifique, un abattement de 6% des reversements aux organisations bénéficiaires. »



Les cotisations des syndiqué.es sont reversées à Cogetise. Elles financent le syndicat, la Fédération et les structures territoriales auquel celui-ci est affilié ainsi que la confédération et les publications.

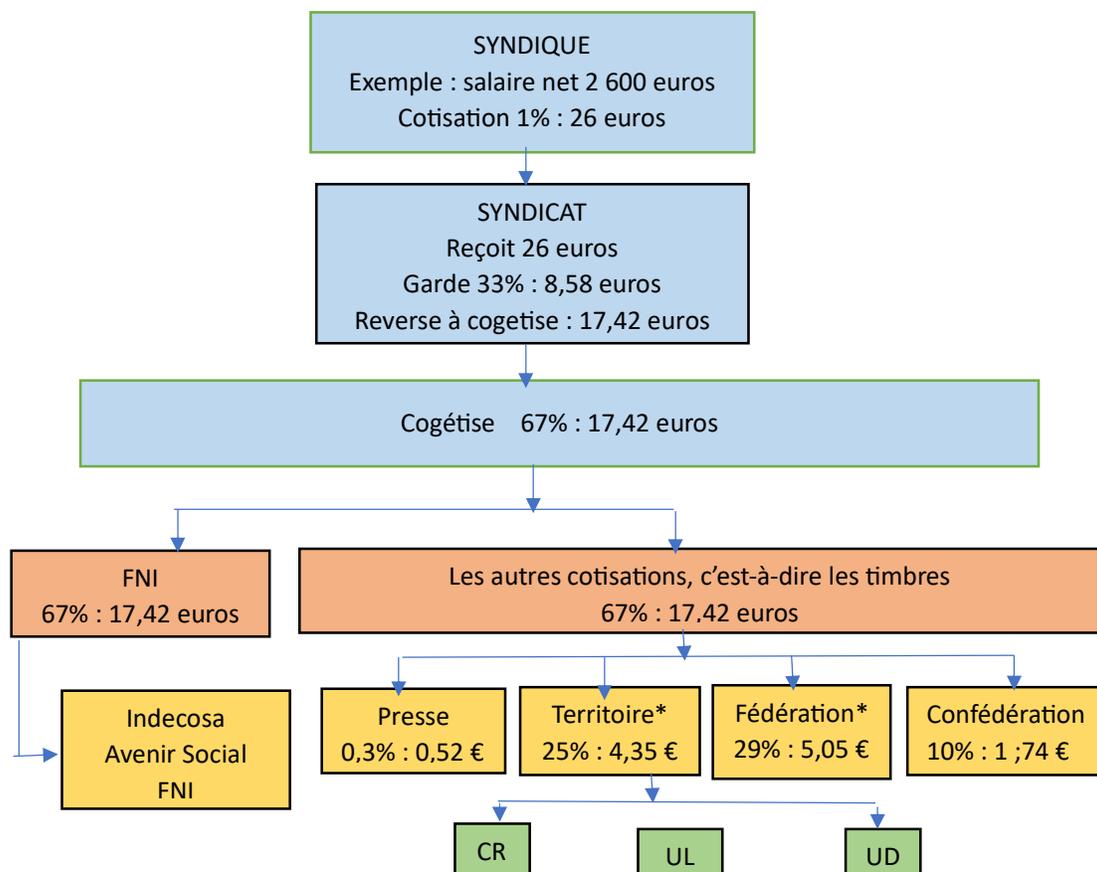
Concernant les timbres mensuels autre que le FNI, le syndicat garde 33% de la cotisation de chaque syndiqué. Les autres 67% sont versées à cogetise qui les réparti ainsi :

- 10% pour la confédération, l'Union Général des Ingénieurs cadres et Techniciens (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraités (UCR) ;
- 29% pour la Fédération, l'Union Fédérale Ingénieurs cadres et techniciens (UFICT) et les Unions Professionnelles Territoriales (UFT) quand elles existent ;
- 25% pour les Unions Départementales (UD), les Unions Locales (UL) et les Comités Régionaux (CR).

Mais afin de prendre en compte la diversité des besoins professionnels et territoriaux des modulations sont possibles pour les timbres de plus ou moins 4% :

- De 21% à 29% en ce qui concerne les UD, UL et CR ;
- De 25% à 33% en ce qui concerne la Fédération et l'UFICT.

Le circuit de reversement peut être ainsi défini :



*Modulation de + ou – 4%

Chacune et chacun peut comprendre l'importance de verser régulièrement les cotisations à cogétise. Les cotisations FNI et Timbres sont à déclarer en ligne via le site cogetise.cgt.fr.

Ce circuit de reversement matérialise en fait l'adhésion du syndiqué à la CGT et l'affiliation du syndicat à la confédération Générale du Travail.

La représentativité

Généralité

La loi du 20 août 2008 a supprimé la présomption irréfutable de représentativité au titre de laquelle était présumé représentatif tout syndicat affilié à l'une des cinq grandes confédérations désignées comme étant représentatives de droit au niveau national interprofessionnel par un arrêté de 1966. Cette loi est issue de la position commune CGT – CFDT.

La représentativité syndicale est l'aptitude des organisations syndicales de salariés de représenter les salariés. La reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations d'être appelées à négocier et de conclure des accords collectifs avec le patronat. Pour tout syndicat, la représentativité repose dorénavant sur un certain nombre de critères, au centre desquels se place l'audience aux élections professionnelles. De ce fait, à chaque nouvelle élection, la représentativité est de nouveau établie. Chacune et chacun comprend donc combien sont importantes ces élections si nous voulons peser dans l'entreprise, la branche, le groupe et au niveau national. Il nous appartient donc de tout mettre en œuvre pour que nos résultats soient à la hauteur des enjeux. Cela passe par plusieurs éléments : 1. La préparation des élections doit être permanente. Elle doit s'inscrire dans notre activité syndicale. Cette préparation commence dès la promulgation des résultats. Nous avons donc 4 ans pour les préparer. 2. Il faut donc, durant ces 4 années, un travail syndical conséquent : communications, visites de sites... d'où un planning annuel à élaborer. 3. Durant ces 4 années, il nous faut mener une bataille des idées afin que les salariés puissent s'approprier nos éléments critiques des discours patronaux et/ou gouvernementaux. Pour ce faire, tant la confédération que la Fédération multiplient les « argumentaires » pour aller au débat avec les salariés. Il faut donc savoir en user et en abuser. 4. Enfin, la fédération s'est dotée d'outils numériques et de collectifs locaux dont il va falloir tirer parti pour se déployer. Mais nous n'avons ici qu'une ambition limitée, celle de permettre à tous d'appréhender la question de la représentativité.

Les critères de la représentativité

Selon l'article L2121-1 du code du travail, il y a sept critères de représentativité.

- Le respect des valeurs républicaines. Ce critère remplace l'attitude « patriotique » pendant l'occupation. C'est d'ailleurs plutôt une « qualité » qu'un critère. Il s'apprécie au regard de l'action concrète du syndicat et des statuts [chambre sociale de la Cour de cassation (cass. soc.), 12 décembre 2016, n° 16-25793];
- L'indépendance. Notamment financière vis-à-vis de l'employeur, des partis politiques Là encore c'est moins un critère qu'une manière d'identifier les syndicats sans « étiquettes ».
- La transparence financière. Il s'agit de la provenance et de l'utilisation des ressources. Il faut respecter les obligations comptables avec la publication des comptes avant la fin de l'année (N + 1) (cass. soc., 2 février 2022, n° 21.60.046).
- L'ancienneté. Le syndicat doit avoir au moins deux ans d'ancienneté à la date de dépôt des statuts...
- L'audience. C'est le pilier du dispositif. Le syndicat ou la section syndicale doit obtenir au moins 10% des suffrages obtenus au premier tour des élections du Comité Social et Economique (CSE). Ne sont pris en compte que les votes concernant les titulaires. La question du quorum ne se pose pas. Les bulletins blancs et nuls ne comptent pas dans le décompte des bulletins de vote.
- L'influence. C'est l'activité et l'expérience de l'organisation syndicale. Cela signifie que l'organisation, syndicale doit avoir une réelle activité dans l'entreprise ou l'établissement.
- L'effectif-cotisation. Le nombre d'adhérents doit apparaître dans les comptes annuels.

1. Le respect des valeurs républicaines

En l'absence de précision particulière donnée par le législateur, il est revenu au monde judiciaire de déterminer les contours de ce critère. D'où de multiples positionnements de Tribunaux d'Instances

La charge de la preuve du critère de respect des valeurs républicaines incombe à celui qui en allègue le non-respect. [Cass.soc. 8 juillet 2009, n° 08-60-599]

2. L'indépendance

A l'égard de l'employeur. Ce critère constitue une condition essentielle pour avoir la qualité de syndicat professionnel ; le défaut d'indépendance rend l'objet du syndicat illicite.

La charge de la preuve d'indépendance pèse sur celui qui la conteste.

3. La transparence financière

Les obligations comptables varient selon le montant des ressources du syndicat. Mais les documents comptables dont la loi impose l'élaboration et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat

A défaut de pouvoir les produire, le syndicat peut fournir d'autres documents que le juge doit examiner pour apprécier s'il satisfait au critère de transparence financière. [cass.soc. 29 février 2012, n° 11-13-748]

4. Ancienneté minimale de deux ans

Cette ancienneté s'apprécie dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation et à compter de la date de dépôt légal des statuts. Il est clair qu'au niveau de l'entreprise cette disposition est une entrave à la création de nouvelles implantations. En présence d'une section syndicale, c'est soit l'ancienneté de la Fédération ou de l'Union Départementale qui sera prise en compte.

Le changement d'affiliation d'un syndicat n'équivaut pas à la création d'un nouveau syndicat. L'ancienneté est donc conservée. [cass.soc 3 mars 2010, n°09-60-283]

5. Une audience d'au moins 10%

Cette audience s'apprécie au regard des suffrages valablement exprimés (SVE) au 1er tour des élections au Comité Social et Economique (CSE) quel que soit le nombre de votants. [art.L2122-1 du code du travail]

L'élection à retenir est donc :

- Le 1er tour, même si le quorum n'est pas atteint,
- Les titulaires uniquement

6. L'influence

Elle est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience. Il est pris en compte l'ensemble des actions que le syndicat a menées. D'où la nécessité d'avoir une réelle activité syndicale au quotidien

7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Il s'agit d'apporter la preuve que ce syndicat a des adhérents. Cette preuve se matérialise par les cotisations réellement encaissées le jour de l'élection.

Si les critères de représentativité doivent être réunis pour établir la représentativité d'un syndicat ne doit pas satisfaire à chacun de ses critères pris individuellement. Il faut savoir que :

- Les critères du respect des valeurs républicaines, de l'indépendance et de la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente.
- Les critères de l'ancienneté d'au-moins deux ans, d'audience électorale d'au-moins 10%, d'influence et d'effectif d'adhérents s'apprécient au moment des élections et font l'objet, dans

un périmètre donné, d'une appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral [cass. soc, 29 février 20123, n°11-13.748 ; cass.soc, 14 novembre 2013, n°12-29.984]

Ces critères sont cumulatifs. Ils doivent être tous vérifiés. Mais c'est bien entendu le critère de l'audience Qui doit retenir toute notre attention. La loi met en place une représentation ascendante. Les élections dans l'établissement ou dans l'entreprise déterminent la représentativité à ce niveau, d'où la capacité à désigner un Délégué Syndical (DS) ou un Représentant de la Section Syndicale (RSS). Agrégés, ces résultats permettent de juger la représentation au niveaux supérieurs. En cas de listes communes la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations sauf indication claire et précise lors de la remise des listes des candidats.

L'audience électorale

Il s'agit de savoir comment sont calculés ces fameux 10% au 1er tour des élections CSE. Tout bulletin exprimé en faveur de l'organisation syndicale doit être pris en compte, quand bien même le nom de certains candidats aurait été rayé. Il faut prendre le nombre de bulletins valables recueillis par la liste, la colonne 3 du CERFA, et non la moyenne des voix de la liste. Un bulletin, c'est une voix pour la liste.

Examinons concrètement le CERFA. Il s'agit de prendre uniquement le PV des membres titulaires pour chacun des collèges. On additionne le nombre de suffrages valablement exprimés pour l'ensemble des collèges. On additionne pour chaque liste le nombre de suffrages (colonne 3) pour chaque collègue.

Ainsi,

a) Calcul des Suffrages Valablement Exprimés (SVE) :

$SVE \text{ collègue } 1 + SVE \text{ collègue } 2 + SVE \text{ collègue } 3 = SVE \text{ collègue total.}$

b) Calcul des voix obtenues par les organisations syndicales à partir de la colonne 3 du CERFA pour l'ensemble des collèges :

$CGT : \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 1 + \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 2 + \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 3 = \text{Total } CGT.$

$AAA : \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 1 + \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 2 + \text{Nombre de bulletins valablement recueillis collègue } 3 = \text{Total } AAA.$

c) Calcul du pourcentage :

$CGT : (\text{Total } CGT / SVE \text{ total}) * 100 = x \%$

$AAA : (\text{Total } AAA / SVE \text{ total}) * 100 = x \%$

Exemple

Une entreprise compte 2847 salariés, dont 714 ETAM et 2133 ingénieurs cadres. Nombre de sièges à pourvoir : 6 ETAM et 19 ingénieurs-cadre

**PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS
AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
MEMBRES TITULAIRES**

CSE
N° 1802201
EL 05

Titulaires
2 collèges

1 description du procédé verbal d'élection au comité de traitement des élections professionnelles à l'instance suivante :

ETEM
754 7994
7584 BOULEVARD DES ...

2 composition du procès verbal à l'égard de l'assistance de l'inspecteur du travail :

1 liste de présences :

MT1

1 description de l'élection à chaque instance après présence d'une liste de candidats élus ayant participé à la régularisation du procès verbal d'accord pré-électoral :

1 liste de présences :

SV

Colonne à prendre pour le calcul de la représentativité

Collège ETAM

1^{er} tour

Liste en présence

Siège à pourvoir

QE

SV

Tableau des résultats :

N°	Nom des candidats	Noms des organisations syndicales affiliées			Noms des organisations syndicales affiliées	Noms des organisations syndicales affiliées	Noms des organisations syndicales affiliées				
						1	2	3			
XX	F CGT	CGT	219	218	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	H CGT	CGT	219	213	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	F CGT	CGT	219	211	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	H CGT	CGT	219	212	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	F CGT	CGT	219	212	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	H CGT	CGT	219	219	1278	6	213	3	53,25	E	4
XX	H CFTC	CFTC	31	31	31	1	31	0	31		0
XX	H FO	FO	153	149	896	6	149,33	2	49,78	E	2
XX	F FO	FO	153	151	896	6	149,33	2	49,78	E	2
XX	H FO	FO	153	150	896	6	149,33	2	49,78	E	2
XX	H FO	FO	153	147	896	6	149,33	2	49,78	E	2
XX	H FO	FO	153	150	896	6	149,33	2	49,78	E	2
XX	H FO	FO	153	149	896	6	149,33	2	49,78	E	2

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

certa
N° 15822*01
CSE
EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct. Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la suite des procès-verbaux sur www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Une notice expliquant le remplissage des procès-verbaux d'élections professionnelles pour l'année 2017 est téléchargeable.

1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP
TSA 7016
79034 ROUEN CEDEX 8

2 exemplaire du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail

3 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral

A ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL SE DÉROULE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : _____

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Nom de la convention collective (CCC) : _____ **Moins indispensable**

Autres établissements concernés par l'élection : Liste à compléter au verso carte él

B COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL
Ne pascher qu'une case

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : (cocher la ou les cases correspondant aux personnes inscrites dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)

Collège unique Ouvriers 1

1^{er} collège : ouvriers, employés Employés 2

2nd collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres Techniciens 3

3^{em} collège : ingénieurs et cadres Agents de maîtrise 4

Autre collège Ingénieurs 5

Cadres 6

Autres : _____ 7

De : _____

C INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date de l'élection précédente (JJ/MM/AAAA) : _____

SPRET : _____

Élection professionnelle, si différente : _____

RESULTATS DU 1^{er} TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1^{er} tour (JJ/MM/AAAA) : _____

Nombre d'ouvriers de l'entreprise : _____

Le quorum a-t-il été atteint ? Oui Non

Nombre de listes présentées au premier tour : **0,4**

Nombre de sièges à pourvoir par le collège : **P = 19**

Quorum = $\frac{A}{B} = \frac{2133}{1066,5}$

Nombre d'électeurs inscrits : **A = 2133**

Nombre de votants : **B = 1240**

Sièges obtenus au 1^{er} tour : **C = 83**

Sièges validement exprimés (N = E) : **D = 1157**

Nombre de listes représentées au premier tour : **G = 0,4**

Nombre de sièges à pourvoir par le collège : **P = 19**

Quorum électoral (2 décimales) : **Q = 60,89**

QE

Remplissez les colonnes 1 à 4, 6, 7 et 9 si le quorum n'est pas atteint										Ne remplissez pas les colonnes 5 à 11 si le quorum n'est pas atteint										
Série	Nom des candidats affiché sur des listes communes	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du candidat	Nombre de bulletins validés (bulletin blanc en plus de la liste des candidats)	Nombre de voix obtenues par liste commune	Taux des voix obtenues par les candidats par liste commune	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour	
1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
XX	F	CGT	CGT	704	696	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	691	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	F	CGT	CGT	704	684	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	696	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	F	CGT	CGT	704	697	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	697	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	F	CGT	CGT	704	699	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	698	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	F	CGT	CGT	704	696	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	693	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	F	CGT	CGT	704	697	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	693	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	694	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	692	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	696	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	698	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	696	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							
XX	H	CGT	CGT	704	700	13208	19	695,16	11	57,93	53,47	E	12							

W Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1^{er} tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (si non présent)	Signature

V Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1^{er} tour, indiquez pour chacune :

NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrés dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux listes communes	Nombre de sièges obtenus au 1 ^{er} tour

Fouillet n° _____

(Dans le cas où la liste de présent express ne présenterait pas de liste commune, il conviendrait d'annuler le second tour et d'organiser l'installation de l'entreprise et du collège et en faire apparaître la mention sur la notice.)

Titulaires

2 collèges

Collège 3

Collège ingénieurs et cadres

1^{er} tour

Nombre de liste

Siège à pourvoir

QE

SVE

Colonne à prendre pour le calcul de la représentativité

MT1

NOUS SI PRÉSENTEZ des candidats inscrits par liste (sauf une liste entre chaque liste). Les noms des candidats doivent être indiqués.



PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES



Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct. Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Une notice expliquant le remplissage des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée.

1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :

CSE
TSA 79164
79164 ROUEN CEDEX 4

2 exemplaires du procès-verbal d'élection à l'agent de contrôle de l'inspection du travail

1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral

1 ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL A ÉTÉ DÉROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : _____
 Raison sociale : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____ Ville : _____
 Numéro de convention collective (NCC) : _____ **Numéro adhéssable**
 Autres établissements concernés par l'élection. Liste à compléter au verso cadre 10
INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À UN PROCÈS-VERBAL
 Durée du mandat des élus : _____ années ou mois (si élection partielle)
 Nombre total de collèges électoraux qui composent votre élection CSE : **2**
 Égale à l'unité électorale (le Oui, distinct de celui-ci)
 (liste au verso, cadre 10)
INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE
 Date du précédent scrutin (AAAA/AA/AA) : _____
 SIRET de l'ancien ou de l'actuel : _____
 Direction professionnelle, si différent : _____

2 COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL
Ne pas cocher si une case

Collège unique **Collège** : **Autre collège** : _____

1^{er} collège : Ouvriers, employés
 2^{ème} collège : Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres
 3^{ème} collège : Ingénieurs et cadres

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE :
 (cocher le ou les cases correspondant aux personnes inscrites dans le collège électoral électeur(e) dans ce cadre ci-dessous)

Ouvriers 1
 Employés 2
 Techniciens 3
 Agents de maîtrise 4
 Ingénieurs 5
 Cadres 6
 Autre : _____ 7

Et, journaliers, autres : _____

3 RÉSULTATS DU 1^{er} TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1^{er} tour (AAAA/AA/AA) : _____
 Nombre d'ouvriers du centre : _____
 Nombre de votants de ce collège : Oui Non

A. Nombre d'électeurs inscrits : **2133**
 B. Nombre de votants : **1240**
 C. Nombre blancs ou nuls : **83**
 D. Suffrages valablement exprimés (B - C) : **1157**

Le quotient a-t-il été atteint ? Non Oui

Quorum = $\frac{A}{2} = \frac{2133}{2} = 1066,5$
 Nombre de listes présentes au premier tour : **0,4**
 Nombre de listes à pourvoir par le collège : **P = 1,9**
 Quotient électoral (2 décimales) : $\frac{B}{P} = \frac{1240}{1,9} = 652,63$
 Nombre de listes à pourvoir : **19**
 Nombre de listes à pourvoir : **1157**
 Nombre de listes à pourvoir : **60,89**

MT1

Date	Me souviens des adresses 1 à 4, même si le quotient n'est pas atteint				Me souviens par les colonnes 5 à 13 si le quotient n'est pas atteint													
	Nom des candidats affiliés des listes communales	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du candidat, telle quelle figure dans le dépôt de la liste des candidats	Nombre de suffrages exprimés par chaque candidat (B - C)	Nombre de suffrages exprimés par les candidats par chaque liste	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
XX	H	FO	FO	286	283	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	F	FO	FO	286	284	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	284	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	283	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	283	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	282	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	282	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	281	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	281	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5
XX	H	FO	FO	286	282	5373	19	282,79	4	56,56	56,56							5

6) Signature obligatoire de chacun des membres du bureau de vote pour le 1^{er} tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (si elle est inscrite)	Signature

7) Si une ou plusieurs listes communales (entités syndicales) ont été présentées au 1^{er} tour, indiquer pour chacune :

NOM de la liste communale	Nom des candidats inscrits sur cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux candidats	Répartition des suffrages par liste

Formulaire n° 15822*01 - Date de mise en vente de ce formulaire : 15/05/2014 - Toute réimpression sans autorisation est formellement interdite. Toute réimpression sans autorisation est formellement interdite.

La représentativité de chacune des organisations syndicales se calcule ainsi :

- 1) Les suffrages valablement exprimés (SVE) pour l'ensemble des collègues :
SVE total = SVE ETAM + SVE Ingénieurs et cadres
SVE total = 403 + 1157 + 1560
- 2) Calcul des suffrages obtenus par les organisations syndicales pour l'ensemble des collègues, [collège 1 + collège 2]. On prend la colonne 3.
CGT = 219 (ETAM) + 704 (ingénieurs cadres) = 923
FO = 153 (ETAM) + 286 (ingénieurs cadres) = 439
CFTC = 31 (ETAM) + 44 (ingénieurs cadres) = 75
CFE-CGC = 123 (ingénieurs cadres) = 123
- 3) Calcul de la représentativité : (Nombre de suffrages obtenus de l'OS/SVE) x 100 (en %) :
CGT = $(923/1560) \times 100 = 59,16\%$
FO = $(439/1560) \times 100 = 28,14\%$
CFTC = $(75/1560) \times 100 = 4,8\%$
CFE-CGC = $(123/1560) \times 100 = 7,88\%$. La CGC a un statut spécial. Elle est non-inter catégorielle, mais catégorielle, c'est-à-dire que sa représentativité se calcule sur le collège ingénieur cadres. Ainsi, CFE-CGT = $(123/1157) \times 100 = 10,63\%$ Mais dans certains cas, la CGC peut avoir le statut commun à l'ensemble des organisations syndicales de salariés.
- 4) La représentativité syndicale dans l'entreprise s'établit ainsi :
CGT = 59,16% - représentatif
FO = 28,14% - représentatif
CFTC = 4,8% - non représentatif
CFE-CGC = 10,63% - représentatif
- 5) On recalcule la représentativité ignorant l'organisation syndicale non représentative, à savoir ici la CFTC. Pour ce faire, on retranche des SVE, les voix obtenues par la CFTC.
 $1560 \text{ (SVE total)} - 75 \text{ (voix CFTC)} = 1485$
Et nous refaisons le même calcul qu'auparavant avec un dénominateur de 1485.
CGT = 62,15%
FO = 29,56%
Et pour la CFE-CGC, on enlève les voix obtenues par la CFTC dans le collège ingénieurs-cadres – SVE (ingénieurs-cadres) – SVE (CFTC – ingénieurs cadres) $1157 - 44 = 1103$
CFE-CGC = 11,15%

La problématique de désaffiliation d'une organisation

En cas de désaffiliation d'une organisation syndicale, celle-ci ne peut se prévaloir du score électoral obtenu sous son ancienne affiliation.

L'affiliation confédérale sous laquelle une organisation syndicale a présenté des candidats au 1er tour des élections CSE, constitue un élément essentiel du vote des électeurs.

En cas de désaffiliation après les élections, l'organisation syndicale ne peut continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentative.

En revanche, la confédération à laquelle l'organisation syndicale était antérieurement affiliée, ou l'une de ses fédérations ou unions départementales, peut désigner un nouveau délégué syndical afin de maintenir sa présence dans l'entreprise, si les autres conditions de désignation sont remplies.

Les listes communes

Concernant le premier tour aux élections du CSE, la Fédération recommande d'éviter de faire des listes communes.

Pour autant, il se peut que dans certains cas, il n'est pas possible de faire autrement.

En cas de liste commune, le résultat électoral est reparti de manière égale entre organisations syndicales.

Exemple

SVE = 250

Liste CGT/ROSE = 100 voix

Liste LILAS = 150 voix

Représentativité :

LILAS = $(150/250) \times 100 = 60\%$

CGT = ROSE = $100/2 = 50$ voix

D'où CGT = $(50/250) \times 100 = 20\%$

Et ROSE = $(50/250) \times 100 = 20\%$

Mais il est possible et recommandé d'indiquer une autre répartition des voix au moment du dépôt des listes de candidature.

Exemple

En reprenant les hypothèses ci-dessus, mais avec une répartition 75% pour la CGT et 25% pour LILAS :

CGT/ROSE = 100 voix

CGT = $(100 \times 75) / 100 = 75$ voix

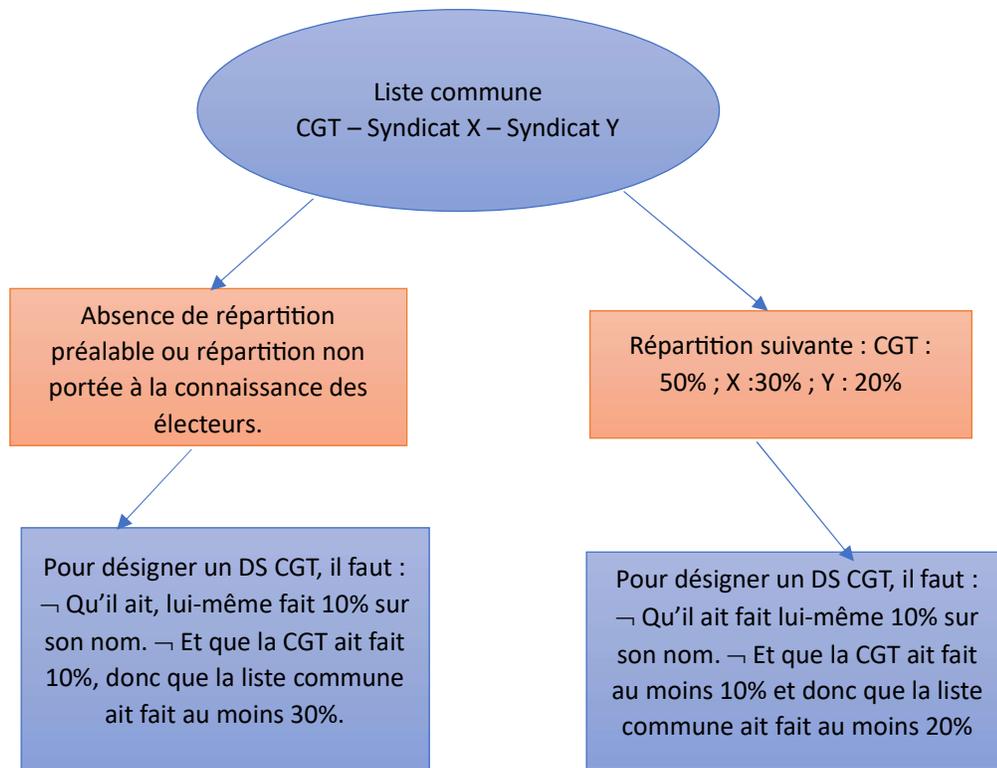
LILAS = $(100 \times 25) / 100 = 25$ voix

Ainsi, la CGT fait $(75/250) \times 100 = 30\%$ alors que LILAS = $(25/250) \times 100 = 10\%$

Chacune et chacun comprendra ainsi que les listes communes peuvent avoir un effet négatif sur la représentativité des syndicats au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

Il faut retenir :

- Si la répartition des suffrages ne se fait pas à parts égales, cette information doit être portée à la connaissance de l'employeur et des élections avant le déroulement des élections. A défaut, la répartition s'opérera à parts égales.
- Cette répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature.



Elections partielles

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours :

- Un collège électoral n'est plus représenté ou
- Le nombre de représentants titulaires se réduit de moitié ou plus.

Mais suite à une élection partielle, la représentativité syndicale ne se recalcule pas. Elle est établie dans un périmètre donné toute la durée du cycle électoral. En conséquence, les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales dans l'entreprise.

Transfert d'entreprise et représentativité syndicale

Le transfert partiel ou total d'activité ou d'établissement ne change rien au calcul de la représentativité. En effet, la représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral. Aussi, le transfert des contrats de travail consécutifs à une cession d'activité ou d'établissement est donc sans incidence sur la représentativité syndicale qui n'a pas été recalculée que ce soit dans l'entreprise cédante ou dans l'entreprise absorbante.

Dans
l'entreprise
cédant une
partie de son
activité

Le syndicat qui y était représentatif le demeure jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, malgré la perte d'une partie de ses électeurs.

De nouvelles désignations peuvent avoir lieu pour pourvoir les mandats des salariés

Dans
l'entreprise
absorbante

Le syndicat non représentatif dans l'entreprise d'accueil ne peut le devenir du fait de l'adjonction d'établissements dans lesquels il aurait obtenu plus de 10% avant le transfert.

Le syndicat représentatif de l'entreprise absorbante peut désigner comme DS un salarié de l'entreprise absorbée en l'absence de candidats remplissant la condition de 10% d'audience personnelle.

Les organisations syndicales non représentatives et représentatives

1. Les droits

Les organisations syndicales non représentatives ont quelques droits :

- Le droit de constituer une section syndicale et d'exercer certaines prérogatives.
- Le droit de désigner un représentant de la section syndicale (RSS).
- Le droit d'être invité à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral.
- Le droit de présenter des candidats au 1er tour des élections professionnelles.
- Le droit d'agir en justice pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (cass.soc. 31 janvier 2012, n°11-84.113).

La constitution de la section syndicale (art. L2142-1 du Code du travail) est possible pour :

- Les syndicats déjà représentatifs,
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- Les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et demi et dont le champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise.

Cette constitution est donc toujours possible en ce qui concerne la CGT soit par le biais d'un syndicat, ou, à défaut, de la Fédération.

Mais pour qu'il y ait constitution de la section syndicale dans l'entreprise ou dans l'établissement, il faut qu'il y ait **au moins deux adhérents**.

Il n'y a pas à communiquer les noms des adhérents pour prouver qu'il y a au moins deux adhérents. L'adhésion d'un salarié à la CGT relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée.

En cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, l'organisation syndicale doit apporter les éléments de preuve à établir la présence d'au-moins deux adhérents dans l'entreprise seulement devant le juge. Il n'y a que le juge qui peut prendre connaissance de ces deux adhérents à l'exclusion de toute autre personne.

Une lettre recommandée avec AR suffit à en informer l'employeur.

2. Le/la Représentant.e de la Section Syndicale (RSS) (art. L2142-1-1 du code du travail)

La désignation est effectuée par l'organisation syndicale non représentative dans l'entreprise ou l'établissement. Les syndicats représentatifs ne peuvent pas disposer d'un RSS.

Pour pouvoir désigner un RSS, il faut constituer une section syndicale. La désignation d'un RSS peut se faire dans le même courrier que la constitution de la section syndicale.

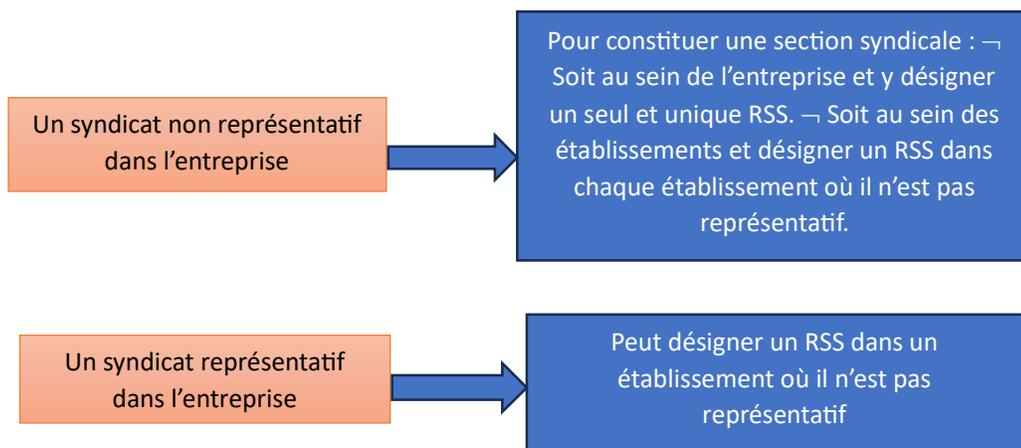
Pour pouvoir être désigné RSS, il faut être âgé d'au moins 18 ans et avoir une ancienneté d'un an. Il faut en outre ne pas être privé de ses droits civiques.

Le RSS ne peut être désigné que dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de désigner un membre du CSE titulaire comme RSS.

La désignation du RSS doit être faite par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres. L'employeur doit l'afficher. La lettre de désignation doit indiquer le périmètre de désignation sous peine de nullité.

Le RSS peut être désigné par un syndicat ou une structure interprofessionnelle représentative au niveau national. Il ne peut y avoir dans un établissement ou une entreprise qu'un seul RSS par organisation syndicale.

Les RSS et les délégués syndicaux ont les mêmes périmètres d'implantation :



Les règles de contestation du RSS sont les mêmes que celles du Délégué Syndical, à savoir dans un délai de 15 jours suivant la date à laquelle la désignation est portée à connaissance de l'employeur.

La procédure spéciale en cas de licenciement d'un Délégué Syndical s'applique au RSS. Cette protection s'applique durant le mandat et les 12 mois suivants la fin du mandat, dès lors que ce dernier a duré au moins un an.

Le RSS ne bénéficie que de 4 heures de délégation par mois.

Le RSS représente la section syndicale et bénéficie des droits et moyens attachés à la section syndicale :

- Dans les entreprises de plus de 200 salariés, un local commun à toutes les sections syndicales,
- Droit de réunion une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et possibilité d'inviter des personnalités syndicales extérieures (art. L2142-10 du code du travail),
- Droit d'affichage sur les panneaux mis à disposition de chaque section (art. L2142-3 du code du travail),
- Droit de distribution de tracts et publications dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L2142-4 du code du travail).
- Droit de collecter les cotisations syndicales (art. L2142-2 du code du travail).

Le RSS n'est pas habilité à négocier et conclure des accords collectifs, [à l'exception du protocole d'accord préélectoral](#). Mais il bénéficie de la liberté de circulation (art. L2143-20 du Code du travail).

Le mandat de RSS cesse automatiquement à l'issue du premier tour des élections professionnelles postérieures à sa désignation.

Le RSS ne pourra être désigné à nouveau que dans les 6 mois précédant les élections suivantes. En revanche, un nouveau représentant pourra être désigné aussitôt après les élections.

Le syndicat non représentatif ne peut pas nommer un représentant Syndical au CSE, même s'il a deux élus.

3. Le/la Délégué.e Syndical.e (Art. L2143-3 du code du travail)

Les élections conditionnent la représentativité. Puis, la représentativité permet d'accéder à un certain nombre de mandats syndicaux dont les délégués syndicaux.

Il est désigné par un syndicat représentatif. Cela peut être fait par un syndicat légalement constitué, une structure départementale ou la Fédération.

Le délégué syndical (DS) doit être choisi parmi les candidats aux élections du Comité Social et Economique (CSE), selon le choix du syndicat.

Il ne doit pas être obligatoirement un élu. Afin de ne pas cumuler les mandats, il est même plutôt recommandé à ce que le camarade désigné ne soit pas, dans la mesure du possible, un élu.

Le DS doit avoir recueilli, à titre personnel et dans son collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour, quel que soit le nombre de votants

Si aucun des candidats présentés ne remplit les conditions des 10% d'audience personnelle, il est possible de désigner :

- Un autre candidat
- Ou à défaut, un adhérent

Pour être désigné DS, il faut :

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, que l'organisation syndicale soit représentative et que le camarade désigné ait fait plus de 10% sur son nom dans son collège.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés que l'organisation syndicale soit représentative et que le camarade soit élu titulaire ou suppléant

Toutefois, si le syndicat décide de désigner un.e camarade n'ayant pas obtenu 10% à titre individuel, cela reste possible à la seule condition d'avoir une lettre de renonciation au mandat de DS de la part de tous les autres candidats de la liste.

En cas de changement d'affiliation du DS, celui-ci peut se prévaloir du score électoral personnel obtenu sous son ancienne affiliation.

En effet, les 10% obtenus sur son nom est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat par un syndicat représentatif.

	Audience électorale du syndicat	Audience personnelle du DS
Appréciation du taux d'audience	Nécessaire pour la représentativité du syndicat	Nécessaire pour la désignation du DS en plus de l'audience électorale du syndicat
	10% des suffrages valablement exprimés au 1 ^{er} tour des élections des titulaires au CSE	10% des suffrages valablement exprimés au 1 ^{er} tour des élections électorales du syndicat
	Appréciation tous collèges confondus pour les syndicats non catégoriels	Appréciation sur le seul collège où s'est présenté le candidat
Mode de calcul	Pour son calcul, on prend en compte le total des bulletins valablement exprimés (SVE) par la liste en additionnant ceux obtenus dans chaque collège au 1 ^{er} tour des élections CSE	Pour son calcul, on prend un compte les voix portées sur son (<i>colonne 4 du CERFA</i>) et non les voix portées sur la liste (<i>colonne 3 CERFA</i>)
Conséquence du changement d'affiliation	Perte du score électoral en cas de changement d'affiliation du syndicat	Conservation du score personnel obtenu en cas de changement d'affiliation du DS

Le DS a le pouvoir de négocier et conclure des conventions et accords collectifs d'entreprise. Il est de droit représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du 1er tour du CSE. Les mandats de DS sont donc à durée déterminée ... durée du cycle électoral.

Après le 1er tour, si le syndicat devient ou redevient représentatif, il faut désigner ou redésigner le DS même si le même candidat est maintenu DS.

Cette désignation fait courir le délai de contestation de 15 jours. Si le syndicat perd ou n'obtient pas sa représentativité, il convient de désigner un RSS.

4. Le/la Délégué.e Central.e (Art. L2143-5 du code du travail)

Il est nécessaire que le syndicat ait recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles, en additionnant l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise.

En revanche, le DS Central n'est pas tenu d'être inscrit sur la liste des candidats et d'avoir obtenu 10% sur son nom.

Mais dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, il aura été nécessairement candidat et aura eu 10% sur son nom.

5. Le/la Représentante Syndical.e au CSE

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE. Il faut être représentatif dans le champ du CSE. La condition d'audience personnelle de 10% de suffrages exprimés n'est pas exigée pour le représentant syndical au CSE.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est de droit représentant syndical au CSE.

La désignation d'un RS au CSE est une prérogative des syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale. Le mandat de RS au CSE prend fin lors de chaque renouvellement du CSE.

6. Le/la Représentante Syndicale au CSE Central

Le syndicat doit être représentatif dans l'entreprise pour désigner un RS au CSE Central. L'audience s'apprécie de la même façon que pour un DSC. Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central d'entreprise choisi :

- Soit parmi les représentants de cette organisation au CSE d'établissement,
- Soit parmi les membres élus de ces CSE.

A quoi sert la représentativité syndicale ?

La représentativité syndicale sert à

- Déterminer le poids de chaque organisation dans l'entreprise. C'est au regard de ce poids que les organisations sont amenées à négocier des accords d'entreprise. Ainsi un accord est valable que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant 50% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections CSE.
- Déterminer le poids de chaque organisation au niveau du groupe. Pour se faire, les résultats des 1^{ers} tours de l'ensemble des CSE d'entreprise du groupe sont agrégés. Il faut faire au moins 10% pour être reconnus représentatifs
- Déterminer le poids de chaque organisation au niveau professionnel. Cela permet aux Fédérations de négocier les conventions collectives des professions qu'elles couvrent. Pour ce faire les résultats des 1^{ers} tours de l'ensemble des CSE d'entreprise d'une même convention collective et le résultat des élections TPE sont agrégés. Il faut faire au moins 8%. Les accords de branche peuvent être signés par un ou plusieurs syndicats

- représentants au moins 30%. Un ou plusieurs syndicats peuvent s'opposer à un accord signé s'ils représentent plus de 50% au niveau de la représentativité.
- Déterminer le poids de chaque organisation au niveau interprofessionnel. Ce sont les mêmes règles qu'au niveau professionnel.
 - Déterminer le nombre de conseiller-es prud'hommes désigné-es par chaque organisation, le nombre de représentant-es dans les commissions paritaires concernant les salarié.e.s des TPE, ou encore les représentant-es des syndicats dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux (Cese).

En guise de conclusion

Ce bref livret sur cet outil qu'est le syndicat ne peut être considéré comme un plaidoyer. Loin s'en faut. Il s'est agit de montrer d'une part en quoi le syndicat est le seul à pouvoir constituer le seul contrepouvoir au patronat et d'autre part qu'il est facile de la constituer pour peu qu'on ait la volonté politique et les ressources pour le faire. Certes un contrepouvoir asymétrique mais qui constitue sans nul doute un embryon de ce que nous pouvons proposer comme transformation sociale.

Le syndicat CGT ayant pour socle notre démarche syndicale articulant démocratie et bataille des idées permet la construction du rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications et à l'émergence de propositions radicales. Si ce rapport de force dépend en partie des résultats électoraux dans l'entreprise, il ne peut s'inscrire en dehors du processus de syndicalisation dont le livret ne dit mot. En réalité il faudrait mener une autre réflexion sur cette question la mixant avec celle concernant les élections au CSE et les luttes.

Constituer un syndicat ne peut pas relever d'un simple acte administratif, mais est consubstantiel à notre ADN qui veut que des syndicats de classe et de masse émergent dans toutes les entreprises afin de se mettre en capacité de sortir de la logique néolibérale.

Annexes

1/ Ordre du jour de l'Assemblée générale

Date :

Proposition d'ordre du jour

1. Introduction
2. Présentation, discussion et vote des statuts
3. Candidatures pour la Commission Executive et vote
4. Candidatures pour la Commission Financière de Contrôle et vote
5. Candidature et vote concernant :
 - a) Le secrétaire
 - b) Le secrétaire adjoint
 - c) Le trésorier
 - d) Le trésorier adjoint
6. Mandat et pouvoir au secrétaire, au secrétaire adjoint, au trésorier et au trésorier adjoint pour ouvrir un compte bancaire et en assurer la gestion.

7. Discussion et vote des orientations

2/ Projet de statuts

SYNDICAT C.G.T.

<NOM DE L'ENTREPRISE>

STATUTS

ARTICLE 1^{ER} : CONSTITUTION – DENOMINATION ET SIEGE

Est constitué entre les salariés actifs et retraités de la société <NOM DE L'ENTREPRISE> qui adhèrent aux présents statuts un syndicat professionnel ayant pour titre :

SYNDICAT C.G.T <NOM DE L'ENTREPRISE>

Le siège est fixé à

<Union locale ou Fédération Nationale CGT>

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de l'Assemblée Générale ou du Congrès du syndicat.

ARTICLE 2 : DUREE ET ADHESION

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

ARTICLE 3 : PRINCIPES FONDAMENTAUX

La société étant traversée par des intérêts sociaux contradictoires, le syndicat regroupe sans distinction d'opinions politiques, de conceptions philosophiques ou de croyances religieuses, tous les salariés conscients de la lutte à mener pour défendre leurs droits et leurs intérêts

- matériels et moraux,
- économiques et professionnels,
- individuels et collectifs.

Le syndicat est indépendant, notamment à l'égard du patronat, des partis et de l'Etat.

Nul ne peut se servir de sa qualité de syndiqué C.G.T. ou d'une responsabilité au sein du syndicat dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation syndicale.

ARTICLE 4 : AFFILIATION

Le syndicat adhère à

- la Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention - C.G.T., 263 rue de Paris – Case 421 - 93 514 Montreuil,
- l'Union Locale des Syndicats C.G.T. <préciser la dénomination exacte de l'UL avec l'adresse>
- l'Union Départementale des syndicats C.G.T. <préciser la dénomination exacte de l'UD avec l'adresse>

Par son adhésion à ces organismes, le **syndicat C.G.T.** <NOM DE L'ENTREPRISE> fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail, 263 rue de Paris 93514 Montreuil.

Le syndicat dispose d'une pleine liberté d'expression, de décision et d'action, dans le respect des statuts des organisations dont il est membre.

Les éventuelles sections syndicales, composants ledit syndicat, se trouvant hors du périmètre géographique indiqué au-dessus, se verront rattachées à l'Union Locale et Départementale dont elles dépendent territorialement.

ARTICLE 5 : LES SYNDIQUES

La C.G.T. a 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, de participer aux décisions concernant l'orientation, la vie syndicale et de pouvoir participer à l'exercice de responsabilités.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes ainsi que la représentation dans les instances prévues par les statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que la C.G.T. entretient avec les salariés.

Les syndiqués ont l'entière liberté de participer, en dehors du syndicat, aux formes de lutte

correspondant à leur conception politique, philosophique ou religieuse, en s'engageant, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'ils professent au dehors.

ARTICLE 6 – COTISATIONS SYNDICALES

La cotisation syndicale est mensuelle et obligatoire pour chaque adhérent.

La cotisation est fixée à 1 % du salaire net pour les actifs et 0,5 % de la pension ou retraite pour les retraités.

La cotisation syndicale assure l'indépendance du syndicat. Elle donne les moyens d'une activité syndicale de qualité et permet d'en assurer le développement.

Le prélèvement automatique des cotisations sera privilégié et sa gestion sera assurée par <LE SYNDICAT OU LA FEDERATION ou L'UNION LOCALE>

<Le syndicat <NOM DE L'ENTREPRISE> ou la Fédération ou l'Union Locale> reverse la part de cotisation statutaire aux organisations C.G.T. dont il est membre.

ARTICLE 7 – DEMISSION

La démission d'un membre du syndicat ne sera effective qu'après réception d'un courrier ou d'un email de l'adhérent démissionnaire.

ARTICLE 8 – EXCLUSION

L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que sur décision de l'Assemblée Générale ou du Congrès, pour infraction aux présents statuts ou non-respect des décisions régulièrement prises, ou pour tout motif qui aurait porté atteinte à un syndiqué.

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

L'exclusion ne peut s'envisager que sur la base d'un rapport comportant des motivations précises.

S'il s'agit de motifs extérieurs à l'activité du syndicat, la Commission Exécutive désigne une commission d'enquête qui entend l'intéressé et s'entoure de toute garantie en vue de statuer avec objectivité. La décision définitive est prise par l'Assemblée Générale ou le Congrès après avoir entendu le syndiqué concerné.

ARTICLE 9 – CONGRES OU ASSEMBLEE GENERALE

Le Congrès se réunit au moins une fois tous les deux ans.

L'Assemblée Générale se réunit entre deux Congrès chaque fois qu'il y a lieu.

Il ou elle est convoqué-e par la Commission Exécutive ou sur la demande de la majorité des syndiqués.

Chaque adhérent à jour de ses cotisations peut s'exprimer et voter au Congrès ou à l'Assemblée Générale.

Les décisions sont prises à la majorité des votants.

ARTICLE 10 – ROLE DU CONGRES

Le Congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passées de la Commission Exécutive.

Il fixe, au travers de ses résolutions, l'orientation générale du syndicat pour la période à venir.

Il vote le quitus au Trésorier et procède à l'élection de la Commission Exécutive.

ARTICLE 11 – COMMISSION EXECUTIVE

Le Congrès élit une Commission Exécutive composée d'au moins <5 (à adapter en fonction de la décision prise au congrès)> membres dont :

Un secrétaire,
Un trésorier.

Et éventuellement

Un secrétaire adjoint,
Un trésorier adjoint.

Les membres de la Commission Exécutive qui ont la qualité d'administrateur du syndicat et dont, à ce titre et en vertu de l'article L.2131-3 du Code du Travail, les noms sont déposés à la Mairie, sont le secrétaire et le trésorier et, éventuellement, le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint.

Ils 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 couvert de la Commission Exécutive.

Un membre de la Commission Exécutive Fédérale appartient de fait à cette commission exécutive, avec une voix consultative.

ARTICLE 12 – REPRESENTATION EN JUSTICE

Sur délibération de la Commission Exécutive, le syndicat, par la voix de ses mandataires, a le droit d'ester en justice.

Il pourra se porter partie civile, porter plainte, agir en dommages et intérêts, intervenir dans toute procédure judiciaire, conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 13 – COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE

Le Congrès élit une commission financière de contrôle composée d'au moins 2 membres pris en dehors de la Commission Exécutive.

La commission financière de contrôle doit vérifier que les dépenses sont conformes aux décisions de la Commission Exécutive en application de l'orientation votée au Congrès. Elle vérifie la comptabilité du syndicat, contrôle la gestion de ses biens et établit un procès-verbal avant chaque Congrès.

Cette commission se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire.

Ses membres assistent avec voix consultative aux réunions de la Commission Exécutive.

ARTICLE 14 – REVISION DES STATUTS

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès ou une Assemblée Générale ayant inscrit cette question à son ordre du jour sur proposition de la Commission Exécutive.

Toute proposition devra être déposée avec un rapport la justifiant un mois au moins avant la date du Congrès ou de l'Assemblée Générale devant en délibérer. Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents.

ARTICLE 15 – ADOPTION

Adoptés par le Congrès constitutif du <date du congrès adoptant les présents statuts>, les présents statuts entrent en vigueur dès leur adoption.

ARTICLE 16 – DISSOLUTION

Le **syndicat C.G.T.** <NOM DE L'ENTREPRISE> ne peut être dissout que par un Congrès ou une Assemblée Générale spécialement convoquée à cet effet. Cette dissolution doit être adoptée à la majorité des trois quarts des syndiqués présents avec un quorum des 4/5^e des adhérents.

En cas de dissolution du **syndicat C.G.T.** <NOM DE L'ENTREPRISE> et conformément aux dispositions du Code du Travail, tous ses biens et ses archives seront dévolus à <l'Union Locale, l'Union Départementale ou la Fédération selon la décision du congrès>, après liquidation des sommes éventuellement dues à d'autres organismes jusqu'à concurrence de son avoir.

ARTICLE 17 – DEPOT DES STATUTS

Les présents statuts sont déposés à la Mairie <préciser la commune>, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à

Le

Le secrétaire

Le trésorier

Et éventuellement,

Le secrétaire adjoint

Le trésorier adjoint

3/ Procès-verbal de constitution du syndicat

Procès-verbal du congrès constitutif du syndicat C.G.T. <NOM DE L'ENTREPRISE>

Date :

Lieu :

Nombre de présents :

Président de séance :

L'objectif de la réunion est d'examiner la possibilité de créer un syndicat d'entreprise qui sera affilié à la CGT.

Le projet de statuts est présenté par le président de séance.

Ce projet a été envoyé à la Fédération Nationale CGT des sociétés d'études, à l'Union Locale des syndicats CGT <préciser la dénomination exacte> et à l'Union Départementale des syndicats CGT <préciser le département> <date>.

Il a fait l'objet d'une remarque de <...> concernant le libellé de l'article <...>. La remarque est intégrée et le projet des statuts peut donc être soumis au vote des présents.

Les participants décident à l'unanimité d'adopter ces statuts et de constituer le syndicat C.G.T. <NOM DE L'ENTREPRISE>.

Le président de séance dresse la liste des candidats pour la commission exécutive du syndicat. En l'absence de remarques, il organise le vote :

Pour :

Contre :

Abstention :

Le président de séance dresse la liste des candidats pour la commission financière de contrôle du syndicat. En l'absence de remarques, il organise le vote :

Pour :

Contre :

Abstention :

Le président de séance soumet au vote de la commission exécutive l'élection du secrétaire du syndicat.

Un seul candidat se présente : <NOM PRENOM>

Pour :

Contre :

Abstention :

Le président de séance soumet au vote de la commission exécutive l'élection du secrétaire adjoint du syndicat.

Un seul candidat se présente : <NOM PRENOM>

Pour :

Contre :

Abstention :

Le président de séance soumet au vote de la commission exécutive l'élection du trésorier du syndicat.

Un seul candidat se présente :

Pour :

Contre :

Abstention :

Le président de séance soumet au vote de la commission exécutive l'élection du trésorier adjoint du syndicat.

Un seul candidat se présente :

Pour :

Contre :

Abstention :

Le congrès mandate et donne pouvoir au secrétaire et au trésorier pour ouvrir un compte bancaire et en assurer la gestion.

Ce procès-verbal est établi en cinq exemplaires.

Le secrétaire de séance

Le trésorier

4/ Ouverture d'un compte bancaire

SYNDICAT C.G.T.

<NOM DE L'ENTREPRISE>

Date :

Objet : mandat et pouvoir pour ouvrir un compte bancaire et en assurer la gestion.

Après avoir adopté ses statuts et élu ses instances de direction, le congrès constitutif du syndicat C.G.T. Amadeus S.A.S. donne mandat et pouvoir au secrétaire, au trésorier et au trésorier adjoint pour ouvrir un compte bancaire et en assurer la gestion.

Adopté à l'unanimité

Le Secrétaire

Le Trésorier

Le Trésorier adjoint

5/ Dépôt des statuts du syndicat

SYNDICAT C.G.T.

<NOM DE L'ENTREPRISE>

Date :

Objet : dépôt des statuts du syndicat C.G.T. <NOM DE L'ENTREPRISE>

Monsieur le Maire,

Nous soussignés, membres de la commission exécutive du syndicat C.G.T. <NOM DE L'ENTREPRISE>, affilié à la C.G.T., avons l'honneur de vous déposer, conformément à l'Article L.2131-3 du Code du Travail :

- les statuts,
- le procès-verbal du congrès constitutif de notre syndicat mentionnant la liste des membres chargés de l'administration.

Nous vous prions de bien vouloir nous adresser le récépissé de dépôt au <adresse du syndicat>.

Veuillez agréer, Monsieur le Maire, l'expression de notre considération.

Le Secrétaire

Le Trésorier



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris – Case 421– 93514 MONTREUIL Cedex

Tél : 01 48 18 84 34 – Fax : 01 48 18 84 86

E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

