

Un syndicat c'est quoi?



LE LIVRET DE L'ADHERENT SMAST-CGT

Préambule

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté profondément enraciné depuis.

L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Elle est née de la volonté des salariées de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir. Cet idéal est au cœur de son action syndicale.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelle et géographique, la CGT s'est forgée au fil de l'histoire autour d'une conception de la solidarité entre les salariées combinant ancrage à l'entreprise et ancrage à l'environnement territorial.

Pour l'immense majorité des salariées, le chemin qui conduit au syndicat passe par la défense d'intérêts individuels, de droits à faire valoir, de révoltes individuelles contre les injustices, la précarité, le chômage. Quels que soient les enjeux sociaux, économiques ou politiques du moment, c'est le besoin le plus ordinaire, la revendication toute simple, qui constitue le fondement de l'organisation collective et de la vie syndicale.

Le rôle du syndicat est donc d'être là, tous les jours, pour répondre aux multiples préoccupations des salariées.

La CGT, ce sont les syndicats où s'organisent des femmes et des hommes qui écoutent leurs camarades de travail, agissent avec elles et eux pour faire avancer ensemble chacun des problèmes posés; des syndicats au service de la revendication pour l'élaborer, la faire vivre et la faire aboutir. Ces syndicats utiles ne peuvent exister que si des salariées plus nombreuses les investissent, pour ensemble créer le rapport de force capable de mobiliser, contester, s'opposer, proposer, négocier, et obtenir de nouvelles conquêtes sociales.

Rien n'est plus urgent que de construire ce syndicalisme-là, humble, présent chaque jour sur le lieu de travail, ce syndicat où chaque travailleuse et travailleur a sa place, se sent

chez soi, impliquée dans l'activité qui s'y mène, partie prenante des revendications qui s'y expriment et de l'action qui s'y décide.

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.

Désormais, bon nombre de droits collectifs sont directement liés à la présence ou non d'un syndicat sur le lieu de travail, à son influence et sa capacité à impliquer et mobiliser les salariées pour la préservation de leurs acquis et pour obtenir des avancées sociales. Ce qui est en jeu n'est pas seulement une adaptation des stratégies de management des entreprises pour l'amélioration des conditions de travail, mais bien la nécessité de resituer la place du travail dans la société d'aujourd'hui.

Ce que nous visons est non seulement la remise en question et l'amélioration des conditions de travail dans le service, l'entreprise, mais aussi la reconnaissance de l'acte de travail comme créateur de richesses intellectuelles et physiques, et donc sa reconnaissance économique et sociale dans une démarche transformatrice de la société autour de notre concept de développement humain durable. Sans l'action du syndicat qui impulse, coordonne, s'appuie sur les outils que sont les institutions représentatives du personnel (IRP) et donne du sens à ces enjeux, nous nous enfermerions comme les syndicats qui ont délibérément fait le choix de l'accompagnement du libéralisme.

Dans une société qui laisse très peu de place à la démocratie sur les lieux de travail, le syndicat peut constituer cet espace de liberté, cet espace qui permet de vider son sac, de souffler un peu, de confronter sa situation avec celle des autres, de construire des perspectives collectives et de gagner de nouveaux droits.

La CGT d'où l'on vient ?

La CGT (Confédération Générale du Travail)

La CGT incarne **120 ans d'expérience d'expériences syndicales**. Plus d'un siècle d'engagements avec les travailleuses et les travailleurs **pour une vie meilleure, digne, libre**. 120 ans de **solidarité** avec les travailleurs du monde entier. Ce fut **une lutte** de classe ardue **avec ses balbutiements, ses échecs et ses conquêtes**. Aux antipodes de la société de l'immédiateté il y a beaucoup à comprendre de ce passé, ignoré ou caricaturé par les médias dominants, qui a façonné le monde actuel. Bref retour sur ces années d'expérience....

Les origines

Le syndicalisme naissant s'émancipe des formes anciennes de regroupements corporatifs qui, tels les compagnonnages, assuraient des formes de solidarité élémentaires, souvent circonscrites aux professions.

Dès avant 1848, en dépit de la loi Le Chapelier et de l'interdiction de se coaliser, les travailleurs forment, en assez grand nombre, des associations mutualistes. La loi de 1864 lève cet interdit et déclare licite **le droit de grève**. Les chambres syndicales tolérées à partir de 1868, se multiplient ; des fédérations, locales et nationales, par métiers se mettent en place. Beaucoup sont en contact ou adhèrent à l'Association internationale des travailleurs créée à Londres, en 1864.



En 1871, La Commune de Paris est écrasée dans le sang et le jeune mouvement ouvrier s'en trouve décapité. Dès 1872, celui-ci se reconstitue.

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau légalise les syndicats. Peu à peu, deux principes d'organisation s'affirment. La première repose sur les solidarités corporatives par branche d'industrie, que réalisent les fédérations nationales professionnelles et la Fédération nationale des syndicats formée en 1886 par les guesdistes. Le second privilégie les solidarités interprofessionnelles à l'échelle des bassins d'emplois au moyen de fédérations

locales, que rassemble, en 1892, la Fédération nationale des Bourses du travail, animée par Fernand Pelloutier.

La Naissance

En 1895, à Limoges, ces deux conceptions du syndicalisme se combinent pour donner naissance à la **Confédération générale du travail** dont les structures seront consolidées en 1902 à travers l'existence **des sections des fédérations professionnelles et des bourses du Travail**.

Les premiers pas de la CGT sont hésitants, les clivages politiques sont nombreux. Au Congrès de 1906, alors que la lutte pour les 8 heures et les grèves prennent de l'ampleur, les délégués se retrouvent autour d'ambitions communes. En effet, la Charte d'Amiens assigne trois tâches fondamentales au syndicalisme : **la lutte des classes, la « double besogne » (action pour le quotidien et pour la transformation sociale), l'indépendance vis à vis des partis, des Églises, de l'État et du patronat**. Pour une majorité, ces positions se confondent avec l'orientation syndicaliste révolutionnaire qui fait du syndicat l'instrument de l'émancipation ouvrière et de la grève générale sa première



étape. D'autres se réclament, en revanche, d'orientations réformistes. Tandis que la CGT s'engage en faveur de la **création de fédérations d'industrie**, les unions départementales se substituent aux bourses du travail dans les structures confédérales à partir de 1913. Le fédéralisme, autrement dit le droit pour chaque organisation confédérée à s'administrer et à décider librement, constitue le principe d'organisation de la centrale.

Les années difficiles

Quand 1914 débute, la CGT qui perçoit les risques lance « **la guerre à la guerre** ». L'assassinat de Jean Jaurès bouleverse la donne. Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT, et les principaux leaders cégétistes acceptent **l'Union sacrée**, provoquant un retournement d'orientation spectaculaire : **la grève générale contre la guerre n'aura pas lieu**.

Cette rupture avec la tradition syndicaliste antérieure a de lourdes conséquences. L'armistice du 11 novembre 1918 et la révolution de 1917 ouvrent de nouvelles perspectives à la classe ouvrière : **des vagues de grèves accompagnent une poussée sans précédent de la syndicalisation**. Pour parer à la progression de la minorité révolutionnaire, la majorité confédérale, groupée autour de Léon Jouhaux, décide d'expulser les syndicats oppositionnels. La CGT se scinde.

A compter de 1922, coexistent deux centrales : la CGT de Léon Jouhaux (confédérée) et la CGT-U (unitaire) dont les principaux dirigeants seront Gaston MONMOUSSEAU puis Benoît FRACHON. Cette division dure treize ans au cours desquels deux types de syndicalisme coexistent et se déchirent. L'un, d'essence **réformiste**, attaché à la négociation et à la présence dans les institutions ; l'autre, **révolutionnaire**, privilégie la grève et articule ses initiatives et ses orientations à celles du Parti communiste. Toutes deux regroupent, inégalement, des fonctionnaires qui ont obtenu de facto le droit de se

syndiquer en 1924. Cette division, le contexte créé par la dépression économique de 1929, et ses répercussions en France, paralysent l'action syndicale.

L'unité reconstruite

Le rassemblement antifasciste, d'abord initié par la CGT à partir de février 1934, contribue à surmonter la division d'autant que communistes, socialistes et radicaux s'entendent pour une issue politique.

A Toulouse, **en mars 1936**, CGT et CGT-U se réunifient. La CGT apporte son soutien au programme du Front populaire. En juin 1936, c'est la victoire ! Aussitôt prolongée par une vague de grèves conclue par l'Accord Matignon qui consigne d'historiques conquêtes sociales

1936 : Victoire sur la misère

L'Accord Matignon est signé le 7 juin 1936 entre la CGT, la Confédération générale de la production française et le Président du Conseil. Il prévoit

: l'augmentation des salaires, le droit d'adhérer librement à un syndicat, les délégués ouvriers, la création des conventions



collectives. Les 40 heures et les congés payés sont aussi gagnés.

Pour la première fois dans l'histoire sociale du pays, la syndicalisation devient **un phénomène de masse** qui profite largement aux ex-unitaires et à leurs conceptions liant mobilisation et acquis sociaux, mais cela est de courte durée.

La droite et le patronat exploitent les failles du Front populaire, la Guerre d'Espagne entraîne des divergences. La signature, en 1939, du Pacte de non-agression entre l'URSS et l'Allemagne fournit le prétexte à l'expulsion de la CGT des militants communistes et des syndicats qu'ils dirigent. La droite exulte : « Plutôt Hitler que le Front populaire » !

Les années noires

La Seconde Guerre mondiale disloque le syndicalisme ; **les grèves sont interdites**. La CGT est dissoute en novembre 1940, **elle ne survit que de manière officieuse ou clandestine**. Autour de René Belin, ses dirigeants les plus droitiers sont pétainistes et s'engagent dans la rédaction de la Charte du Travail (octobre 1941) qui prône la collaboration des classes, tandis que les ex-unitaires engagés dans la Résistance animent **un combat anti hitlérien** de premier ordre ; nombre d'entre eux sont arrêtés, déportés, fusillés.

En 1943, les conditions politiques permettent un accord de réunification avec les ex-confédérés opposés à la Charte, conclu dans la clandestinité au Perreux (près de Paris). La CGT est membre fondatrice du **Conseil national de la Résistance**. A la Libération, réunifiée, la Confédération regroupe **cinq millions d'adhérents**. Léon Jouhaux et Benoît Frachon sont co-secrétaires généraux.



Cette période, caractérisée par un formidable effort de reconstruction du pays et **un rapport des forces favorable aux travailleurs**, permet de notables avancées sociales et économiques : **nationalisations, Sécurité sociale, comités d'entreprises, statut de la Fonction publique, délégués du personnel...**

L'installation de la guerre froide, dès 1947, va lourdement peser sur la CGT qui, favorable à l'indépendance du peuple indochinois, **lutte pour le progrès social et contre le plan Marshal.**

Sur tous ces points, les ex-confédérés, organisés en tendance autour du journal Force ouvrière, sont en opposition avec la très large majorité des syndiqués. Soutenus par les forces syndicales et politiques anticommunistes, françaises et étrangères, notamment américaines, ils provoquent une nouvelle scission.

À nouveau l'unité de la CGT est brisée comme est brisée l'unité syndicale internationale un moment réalisée dans la Fédération syndicale mondiale.

Le syndicalisme français s'installe dans le pluralisme (CGT, CFTC [1919], CGC [1944], CGT-FO) et le recul de la syndicalisation. Les années 1947 et 1948 se caractérisent par **la dureté des affrontements sociaux et une dure répression.** L'anti « cégétisme » d'Etat frappe de nombreux militants qui, au début des années 1950 sont arrêtés, emprisonnés ou contraints à la clandestinité comme Benoît Frachon alors Secrétaire général.

La guerre sans nom

Entre 1954 et jusqu'en 1962, la guerre d'Algérie pèse sur **le mouvement social.** Sur le front des revendications, la Confédération centre ses actions sur **les salaires, la diminution de la durée du travail et contre les l'augmentation des cadences.** Favorable à l'indépendance de l'Algérie, elle dénonce l'arrivée au pouvoir du général de Gaulle, en 1958.

Peu à peu, la CGT parvient à regagner des forces. Au printemps 1963, **la grève des mineurs** inflige à de Gaulle un premier échec. Commence alors, une nouvelle séquence pour le mouvement social.



L'embellie de Mai 68

En janvier 1966, la CGT conclut **un accord d'unité** d'action avec la CFDT née, en 1964, de la déconfessionnalisation de la CFTC. Pour la première fois depuis la scission de 1948, la CGT sort de son isolement. Face à la montée du chômage, aux attaques contre la gestion démocratique de la Sécurité sociale, aux conditions de travail pesantes, cet accord libère des énergies revendicatives, **provoque un essor des grèves**, qui préfigurent Mai 68.

Les « événements » de mai-juin 1968 et, en leur cœur, la puissante **grève généralisée**, avec un pic de huit millions de grévistes, **placent la CGT au centre de la vie sociale**.



Le constat de Grenelle (hausse du Smig, création de la section syndicale d'entreprise, promesse de réduction du temps de travail...) et les nombreux accords de branches et d'entreprises constituent d'appréciables résultats. Pourtant le compte n'y est pas : en effet, les espérances d'un changement politique ne se concrétisent pas. La CGT y aspire. En effet, depuis 1965, elle s'est prononcée pour **l'union politique des forces de gauches** sur la base d'un programme commun. Celui-ci sera signé en 1972.

Les crises des années 70



Au tournant de la décennie 1970 se manifestent les premiers signes d'une crise structurelle d'ampleur du **capitalisme**. S'amorce alors une profonde recomposition des entreprises que précipite la désindustrialisation. Les fermetures d'usines se multiplient. **Le chômage explose**. Des régions entières telles la Lorraine et le Nord-Pas-de-Calais sont dévastées.

La CGT qui au cours de **la grève de Mai 68** et dans son sillage s'est renforcée procède au rajeunissement de ses cadres et de ses références. En 1969, elle réforme ses statuts, modifie l'article 1, inchangé depuis 1902. L'objectif d'une « **disparition du salariat et du patronat** » est remplacé par celui de « **la suppression de l'exploitation capitaliste notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange** ». C'est aussi ce Congrès (37e) qui intègre les régions, l'Ugict, l'UCR et met en place **la Commission exécutive**

Les générations de 1936 et pour partie celle de **la Résistance** laissent leur place. En même temps la Confédération réfléchit à son fonctionnement interne, **renforce son activité en direction des femmes et des catégories salariales comme les jeunes et les immigrés**. Cela ne suffit pas. Les bases historiques d'implantation de la CGT sont attaquées, voire détruites.

Les effectifs syndiqués régressent, la CFDT se « recentre », **la division syndicale** s'accroît : la capacité de lutte des travailleurs est affaiblie. Au 40e Congrès, réuni à Grenoble, en décembre 1978, que Georges Séguy veut « **audacieux, novateur et conquérant** », la CGT tente de dégager une issue, mais bute sur des débats internes qui annoncent une crise plus sévère. Pour la CGT, qui a œuvré en faveur du programme commun, la rupture de l'union de la gauche, en 1977, est un tournant déplorable. C'est dans ce contexte, qu'en 1981, François Mitterrand est élu Président de la République.

Après avoir soutenu sans réserve le Programme commun, la CGT opte pour un soutien fluctuant au Premier ministre, Pierre Mauroy. Il s'agit pour la centrale de concilier **une attitude revendicative et un soutien à l'expérience gouvernementale**. Les actions contre les restructurations sont nombreuses sans toutefois se coaliser en journée interprofessionnelle de grèves.

L'espoir déçu

Les réformes marquantes du gouvernement de Pierre Mauroy, – **les nationalisations, la cinquième semaine de congés payés, les 39 heures hebdomadaires, la retraite à 60 ans, l'abolition de la peine de mort, le remboursement de l'IVG...** –, sont contrariées, sinon contredites par la politique de rigueur conduite à partir de l'été 1982.

La France, touchée aussi par les évolutions planétaires – disparition de l'URSS, et des pays « socialistes », instauration de l'OMC –, entre dans une ère nouvelle. Dès lors, la CGT **se bat sur tous les fronts de l'exploitation, contre la casse industrielle et le chômage, pour les salaires et la défense de la protection sociale**. Les résultats ne sont pas au rendez-vous.

En 2014, la CGT décide de célébrer son **120e anniversaire pour améliorer la compréhension de son histoire**, pour s'approprier davantage son expérience séculaire afin de mieux répondre aux défis du présent et se projeter dans la construction d'un avenir radicalement inédit.

En 2015, Philippe Martinez est élu secrétaire général en remplacement de Thierry LEPAON après la démission de ce dernier.

En 2016, la CGT participe activement aux **grèves et manifestations du printemps 2016**. La CGT annonce à la presse que **toutes les raffineries de France sont en grève** le 24 mai. Elle impose aux quotidiens nationaux, pour paraître le 26 mai, de publier une tribune signée de leur secrétaire général Philippe Martinez **contre la loi Travail**.

Avril 2017 : Dans l'entre-deux-tours de l'élection présidentielle de 2017, **la CGT appelle à « faire barrage » à Marine Le Pen** sans pour autant inviter à voter pour Emmanuel Macron.

Mai 2019 : **Philippe Martinez confie le 30 janvier 2019 qu'il sera candidat à sa réélection** lors du congrès de Dijon qui aura lieu du 13 au 17 mai.

Hiver 2019/2020 : **la CGT participe activement aux grèves et aux manifestations contre le projet de réforme des retraites**.

Automne 2020 : **la CGT participe activement aux manifestations contre la Proposition de loi relative à la sécurité globale**.

Hiver/printemps 2023 : Le **mouvement social contre la réforme des retraites en France en 2023** mobilise pendant plusieurs mois des millions de personnes protestant contre le relèvement de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et à 43 ans de la durée minimum de cotisation. Ces mesures sont portées par le gouvernement d'Élisabeth Borne, sous la présidence d'Emmanuel Macron.

Réunis en intersyndicale nationale en décembre 2022, quelques mois après la réélection d'Emmanuel Macron et plus de deux ans après l'abandon d'un premier projet de réforme, les huit principaux syndicats de salariés lancent un appel à des grèves et manifestations.

Le 19 janvier 2023, la contestation est beaucoup plus forte qu'attendue. Treize autres journées d'action suivent dans quelque 300 villes, le nombre total de manifestants dépassant plusieurs fois les précédents records de 1995 et 2010, selon la police comme selon les syndicats. L'adoption de la réforme, le 16 mars 2023, après un débat raccourci et sans vote du Parlement, via un recours inattendu à l'article 49.3 de la Constitution, relance le débat sur une crise démocratique. Cette initiative est suivie de manifestations quotidiennes improvisées et d'une motion de censure Trans partisane, qui est rejetée de justesse.



L'élection de Sophie BINET lors du 53 Congrès marque une nouvelle page dans l'histoire de la CGT. La CGT appellera à voter pour les candidats du Nouveau Front Populaire lors des élections législatives de 2024.

DES SERVICES PUBLICS PARTOUT POUR TOUTES ET TOUS



À l'instar de ce que vivent les secteurs de l'énergie, de la communication, du transport et bien d'autres depuis des années de privatisation, la réforme de la fonction publique proposée par le gouvernement aujourd'hui, aurait les mêmes effets sur les missions qui restent dévolues à l'État, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux notamment. Plutôt que d'être sans cesse attaqués (par les ordonnances Macron-Medef par exemple), les statuts, les droits et les garanties collectives des salariés des services publics doivent être développés.

Toutes les réformes touchant les services publics, leur gestion et fonctionnement, consistent en réalité en un transfert massif des activités et de la masse salariale du secteur public vers le secteur privé, c'est-à-dire marchand.

La CGT réaffirme que les activités relevant de la réponse aux besoins ne peuvent en aucun cas être remises à la gestion d'entreprises privées recherchant le profit. La réponse aux besoins humains fondamentaux doit rester la finalité du service public. C'est l'unique moyen de garantir un accès pour toutes et tous aux services relevant de l'éducation et la formation, l'action sociale et la santé, l'emploi décent, la justice et la sécurité, le logement, les transports, l'énergie et l'eau, l'information, la culture et la communication.

Pour la CGT, non seulement ces activités doivent relever de la sphère publique, mais elles doivent aussi fonctionner démocratiquement. Une appropriation publique par les salariés et les citoyens est plus que jamais une urgence pour assurer une bonne définition des besoins au niveau des politiques publiques, de l'organisation, du fonctionnement, de la gestion et de l'évaluation constante des services publics, donc une réponse adaptée aux besoins d'aujourd'hui.

LES SERVICES PUBLICS, UNE SOURCE DE RICHESSE

Présentés comme des coûts, les services publics apportent pourtant une contribution décisive à la richesse nationale, au développement économique, industriel, social et à l'aménagement des territoires.

En 2015, l'Insee estimait à 21,4 % du PIB la richesse non-marchande produite par les services publics. Ils contribuent significativement à l'emploi dès lors que les agents publics représentent plus de 23 % de la population active.

Créateurs et vecteurs d'une autre répartition ainsi que d'une autre efficacité des richesses produites, les services publics doivent au contraire être développés.

Encore faut-il que des moyens pérennes de financement leur soient octroyés.

En ce sens, la CGT porte un ensemble de propositions pour la reconquête et le développement des outils de financement des services publics :

- **la création d'un pôle financier public au service de l'investissement public**, par la mise en réseau d'un ensemble d'institutions économiques et financières ;
- **une nécessaire contribution des entreprises** au financement, avec l'augmentation des taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés, sa modulation afin de tenir compte des politiques favorables à l'emploi qualifié et correctement rémunéré, à la formation et à l'égalité professionnelles, l'investissement productif et le respect de l'environnement. Inefficaces et coûteux, le CICE et le CIR doivent être supprimés ;
- **une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt**. Il s'agit de redonner à l'impôt sur le revenu toute sa place par l'élargissement de son assiette à l'ensemble des revenus, la création de nouvelles tranches d'imposition, l'augmentation des taux d'imposition et la suppression des niches fiscales dont l'inefficacité est avérée.

Dans le même temps, le poids de la fiscalité indirecte, et plus particulièrement de la TVA, qui ne tient pas compte des facultés contributives des contribuables, doit être diminué.

Avec ces propositions, la fiscalité totale d'un couple avec 2 enfants et un salaire annuel de 36 000 euros verrait sa contribution se réduire, passant de plus de 5 000 euros acquittés actuellement aux alentours de 4 000 euros, soit une diminution d'imposition de près de 20 % ;

- **le rétablissement et le renforcement de l'impôt sur la fortune** par l'élargissement de son assiette, la création de nouvelles tranches et l'augmentation des taux d'imposition des plus fortunés ;
- **une harmonisation européenne** des taux et des bases d'imposition des entreprises pour mettre fin au *dumping* et à l'évasion fiscale ;

L'organisation de CGT, pas si difficile à comprendre ?

Bâtie selon deux dimensions professionnelles et géographiques, la CGT s'est forgée et constituée au fil de l'histoire autour d'une conception de solidarité entre les salariés qui combine l'ancrage à l'entreprise et à son environnement territorial.

D'abord une organisation en fédération ou union professionnelle, c'est-à-dire faisant référence à l'activité de l'entreprise. Elle couvre tous les secteurs professionnels (via ses Fédérations). Une lecture rapide de la dénomination des fédérations est une histoire des activités industrielles et tertiaires qui s'installent en France depuis le début du 18^{ème} siècle. Des fédérations qui n'en sont pas, la CGT fonction publique n'existe pas en tant que telle, coexistent des unions qui couvre la fonction publique territoriale, une fédération santé et action sociale qui couvre les agents de la fonction publique hospitalière et enfin une union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE) à laquelle notre syndicat est affilié. <https://www.cgtetat.fr/>; [Qui sommes-nous ? | CGT](#)

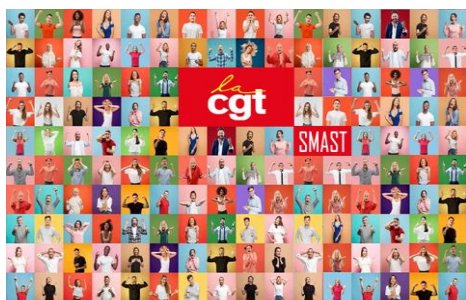


La CGT est présente sur tout le territoire grâce à un maillage d'organisations réparties à différentes échelles territoriales : des structures régionales appelées Comités Régionaux, les Unions Départementales, et en proximité les unions locales. Il faut y rajouter des Unions locales [Rôle et place des Unions locales dans la CGT | CGT](#).

locale du 7^{ème} arrondissement de PARIS.

Le SMAST-CGT travaille avec l'Union

C'est quoi mon organisation syndicale de base le SMAST-CGT ?



Le syndicat des ministères des affaires sociales et du travail-CGT (SMAST-CGT) est une organisation syndicale autonome affiliée par ses statuts à la Confédération Générale du Travail.

Le syndicat est constitué juridiquement **comme une association syndicale** dont les statuts sont déposés en préfecture, ses comptes financiers sont déposés à la Direction Régionale du Travail.

Le syndicat, organisation de base de toute la CGT

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 n'est acquise qu'après va-

lidanation de sa fédération et de son union départementale.

Des valeurs partagées par l'ensemble des syndiqués-es

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

- **des valeurs humanistes** qui se traduisent par : 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 ; des 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 entre femmes et hommes, des libertés et droits syndicaux, de la citoyenneté, de la défense de l'environnement, de la paix, du désarmement, des droits de l'être humain et de la coopération entre les 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.**

Les besoins et revendications des salarié-es, leur satisfaction sont le fil conducteur de l'action du syndicat. Connaître son terrain d'intervention – l'entreprise, l'établissement, l'atelier, la situation des salarié-es – et privilégier la proximité et l'écoute vont permettre au syndicat de parler en leur nom lors de négociations.

La question du périmètre du syndicat

Le 49^e congrès de la CGT (2009) a validé que « le périmètre de chaque syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

- élaborer, avec les salarié-es, les revendications dans toutes leurs dimensions – professionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale, etc. ;
- avec les salarié-es, construire un rapport de force pour obtenir des avancées dans l'entreprise ou l'établissement mais aussi au-delà, à partir des entités et communautés de travail sur lesquelles le syndicat est amené à

rayonner pour créer les convergences et solidarités nécessaires à une démarche de conquête ;

- animer les négociations sur l'ensemble des catégories et établissements sur lesquels il rayonne – démocratie, consultation, action, etc. ;
- mettre en œuvre la démocratie syndicale sur l'ensemble de son périmètre à l'appui de la "Charte de la vie syndicale" votée au 47^e congrès confédéral, de la "Charte de l'élu-e et mandatée" et de la "Charte égalité femmes/hommes". Cela inclut la mise en

place de sections syndicales et la prise en compte des diversités et des spécificités ;

- construire et faire vivre les orientations de la CGT auprès des syndiqués-es et de l'ensemble des salarié-es, et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

Pour parvenir à ces objectifs, **le congrès décide de rendre effectif le rattachement de toute syndiqué-e à un syndicat et de toute section syndicale ou base organisée à un syndicat.** »

Il faut distinguer :

- **le syndicat**, organisation de salarié-es dont l'objet et le fonctionnement sont fixés par des statuts. Le syndicat est doté de la personnalité civile et donc de la capacité d'ester en justice, d'acquiescer des biens, de conclure des contrats, etc. (cf. article L. 2131-1 et suivants du Code du travail). « Le syndicat est une organisa-

tion permanente groupant, sur la base de la libre adhésion, des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale en vue d'assurer la défense de leurs intérêts et la représentation de la pro-

fession » (articles L. 2131-2 et al. du Code du travail).

- **la section syndicale**, groupement de salarié-es (par service, par catégorie, etc.) **mis en place par un syndicat représentatif** (conformément à l'article L. 2121-1 du Code du travail). La section syndicale n'a en principe pas de personnalité morale,

PS

Le champ syndical du SMAST-CGT : Les personnels actifs et retraités des administrations centrales des ministères sociaux (santé, solidarité, travail, emploi), des services centraux délocalisés, agences ou organismes sous tutelle (établissements publics, GIP, autorités indépendantes ...), groupés en sections syndicales de services ou d'établissements (extrait des statuts modifiés en 2021).

La représentativité

La représentativité syndicale est aujourd'hui régie par deux textes distincts : la loi de 2008 qui définit les règles de représentativité syndicale pour les salarié·es du privé, et les accords de Bercy pour la représentativité syndicale dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

Il n'existe pas, d'un point de vue législatif, de représentativité regroupant sur l'ensemble du salariat et publique). Cependant, par l'addition des deux résultats, nous pouvons indiquer la réalité du paysage syndical sur l'ensemble du salariat. Les critères d'audiences pour être représentatif sont distincts dans le secteur public et le secteur privé.

Dans le public, une organisation syndicale doit obtenir un siège

dans le périmètre d'élection où elle concourt – généralement délimité par un comité technique – pour être jugée représentative. La représentativité nationale est calculée sur le cumul des résultats en nombre de voix aux élections des comités techniques, et définie par la détention de sièges dans les instances nationales du Conseil commun de la fonction publique et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. La qualité d'organisation représentative permet, en particulier, de participer aux négociations et entraîne des conséquences en matière de droits et moyens syndicaux. Dans le privé, la représentativité est basée sur un seuil électoral à atteindre, 10 % pour la représentativité d'entreprise, 8 % pour la conven-

tion collective et nationale interprofessionnelle. L'audience nationale interprofessionnelle est le fruit de l'addition de toutes les élections dans les comités sociaux et économiques (CSE). Sont ajoutés à ces résultats, pour obtenir l'audience nationale interprofessionnelle, les résultats dans les TPE et les chambres d'agriculture.

Dans les services publics, et les entreprises avec des missions de service public (CPAM, CAF, MSA, etc.), les grèves doivent être précédées d'un préavis de cinq jours voire plus, lequel doit nécessairement émaner d'une organisation représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

À quoi sert la représentativité syndicale ?

Elle sert bien sûr à mesurer l'audience syndicale, mais aussi à déterminer qui peut siéger dans les négociations nationales interprofessionnelles et dans les différentes conventions collectives. Il n'y a plus de représentativité descendante : la représentativité d'une confédération ne permet pas d'établir la représentativité des organisations qui, à chaque échelon, lui sont affiliées.

Désormais, une organisation qui n'atteint pas le score de 8 % dans une convention collective, même si elle est représentative au niveau national interprofessionnel, ne pourra pas siéger dans la convention collective concernée ni bénéficier des moyens de cette branche. En matière d'élections dans l'entreprise, l'appréciation se joue dans le cadre où se déroule l'élection.

La représentativité détermine également le nombre de conseillers prud'hommes désignés par chaque organisation, le nombre de représentantes dans les commissions paritaires concernant les salarié·es des TPE, ou encore les représentantes des syndicats dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux (Cese).

Quels sont les critères de représentativité des syndicats, quels éléments de vigilance ?

La représentativité est déterminée d'après sept critères cumulatifs (L. 2121-1 du Code du travail) :

1. **Respect des valeurs républicaines** : ce critère 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];
2. **Indépendance** : le syndicat ne doit être soumis à aucune pression extérieure ou conflit d'intérêt. Il doit être indépendant, notamment financièrement, vis-à-vis de l'employeur·se, des partis politiques, etc.;
3. **Transparence financière** : respect des obligations comp-

tables, dont la publication des comptes obligatoirement avant la fin de l'année N+1 (cass. soc., 2 février 2022, n° 21.60.046);

4. **Ancienneté** : elle doit être de deux ans à la date du dépôt des statuts, dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Un changement d'affiliation confédérale ou une modification de son champ professionnel ou géographique ne remet pas en cause l'ancienneté d'un syndicat;
5. **Influence** : elle est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience – réunions syndicales, tracts, activité reven-

dicative, participation à des conflits collectifs, évolution du nombre d'adhérent·es, etc.;

6. **Effectifs d'adhérent·es et cotisations**;
7. **Audience** : elle est le résultat du syndicat obtenu au premier tour des élections professionnelles.

Le non-respect d'un seul de ces sept critères entraînera la perte de représentativité. En cas de contestation, c'est au syndicat de fournir les éléments de preuve. Les statuts devront prévoir quelle est l'instance qui arrête les comptes et quelle est celle qui les valide; des procès-verbaux sont établis à chaque fois.

Le vade-mecum du parfait permanent syndical : Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000880484>;

Un collectif d'animation du syndicat, pour quoi faire ?

Pour déployer une activité revendicative avec les salarié·es et créer un rapport de force qui leur soit favorable, nous avons besoin d'une force syndicale organisée et animée. Tout montre qu'il n'y a rien de spontané pour la construction des mobilisations et d'un rapport de force susceptible de déboucher sur des conquêtes sociales – en témoignent nos difficultés à ancrer l'action à partir des lieux de travail.

L'enjeu, pour le syndicat, est d'être en capacité de mobiliser des syndiqué·es acteur·ices, auteur·ices et décideur·ses par des pratiques démocratiques, afin de construire et déployer une démarche s'appuyant sur la bataille d'idées.

L'émergence des besoins des salarié·es, service par service, catégorie par catégorie, au plus près des postes de travail, doit servir à l'élaboration d'un cahier revendicatif.

Ce cahier revendicatif recense les besoins exprimés par les salarié·es et fait le lien avec les repères revendicatifs de la CGT (disponibles sur le site cgt.fr).

Le rôle du collectif de direction du syndicat est déterminant pour construire une démarche axée sur les syndiqué·es, à partir d'une connaissance fine du salariat et de nos forces organisées.

Cette connaissance, s'appuyant sur une pratique démocratique, est incontournable pour mobiliser nos syndiqué·es, construire et déployer la démarche, développer la syndicalisation avec des syndiqué·es plus nombreux·ses et mieux formé·es, nous renforcer afin de convaincre le plus grand nombre.

La communication est également indispensable pour alimenter et gagner la bataille d'idées.

Cela suppose que les élu·es et mandaté·es s'investissent dans l'activité de leur syndicat, de leur union locale, de leur union départementale et/ou de leur fédération.

Dès lors, le syndicat est en capacité de développer une démarche globale, portant l'ambition de gagner partout où il est un outil de déploiement de masse et de conquête de la CGT!

Pour mener à bien l'ensemble de ce travail, il y a besoin d'une équipe d'animation, qui aura en charge l'impulsion de toute l'activité. Celle-ci est élue lors du congrès ou de l'assemblée générale.

Son but sera de faire vivre, pendant la durée du mandat et à partir des décisions prises, la mise en place de collectifs qui animeront la vie syndicale et revendicative.

Généralement, le syndicat fonc-

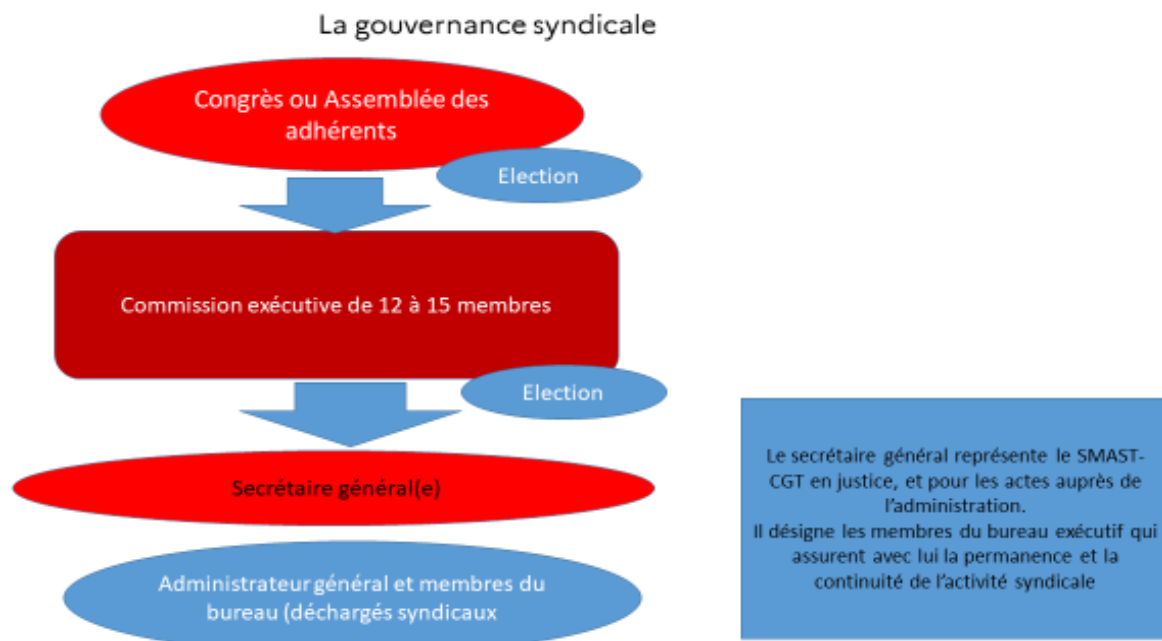
tionne avec une commission exécutive (ou conseil syndical) et un bureau. Ces deux organes de direction sont contrôlés par l'assemblée générale (AG) ou le congrès des syndiqué·es.

La commission exécutive dirige le syndicat entre deux congrès, le bureau coordonne et anime l'activité et le fonctionnement du syndicat.

Pour une pleine efficacité et une grande réactivité, un suivi particulier doit être porté sur les questions de vie syndicale, de formation, de communication, de politique financière, de démarche revendicative. La commission exécutive se dote d'une secrétaire générale, dont la première responsabilité est de veiller à la cohésion du collectif en s'attachant à rassembler sur les orientations de la CGT.

Le syndicat s'attache à assurer aux représentantes des salarié·es, élu·es ou mandaté·es une place particulière pour un exercice de leur mission conforme aux orientations de la CGT, c'est-à-dire en évitant d'être dans la délégation de pouvoir et en favorisant l'intervention des salarié·es. Ce faisant, il réaffirme le rôle et la place des syndiqué·es dans l'organisation et se renforce comme organisation de masse et de classe face à la tentative d'institutionnalisation de son activité.

Le fonctionnement syndical du SMAST-CGT



Les activités syndicales du SMAST-CGT



Les outils et moyens du syndicat

Pour développer son activité, le syndicat dispose de droits, d'outils et de moyens qui sont pour l'essentiel le résultat des luttes des salariées.

Ces droits sont prévus par le Code du travail et sont souvent issus de la négociation collective au sein des branches, des entreprises et services. Cela concerne les heures de délégation, les locaux syndicaux,

les panneaux d'affichages, le droit à la formation syndicale, les heures d'information syndicale, etc. Par exemple, les déléguées de proximité, désignées par le syndicat, sont les relais du syndicat dans l'atelier ou le service. Leur mise en place reste à conquérir et doit devenir un enjeu collectif dans le syndicat. Les déléguées de proximité participent

au rayonnement et au déploiement du syndicat auprès des salariées. Ces droits sont à pérenniser.

La mobilisation pour l'obtention de nouveaux droits, notamment pour **l'activité syndicale interprofessionnelle qui n'en dispose actuellement d'aucun**, est une nécessité dans une société en pleine évolution.

Les cotisations syndicales : à quoi servent-elles, comment ça marche

Si le nombre d'adhérentes est important pour la construction du rapport de force, le niveau, le montant et la régularité des versements de la cotisation le sont tout autant. Les cotisations garantissent l'indépendance du syndicat vis-à-vis des patronnes, des partis politiques, des religions, et

lui permet de développer sa propre vision de la société, des finalités qu'il devrait se fixer: l'émancipation individuelle et collective!

Elles permettent également de financer l'activité des syndicats et leurs initiatives, la lutte, la solidarité, de payer les salaires et de participer au fonc-

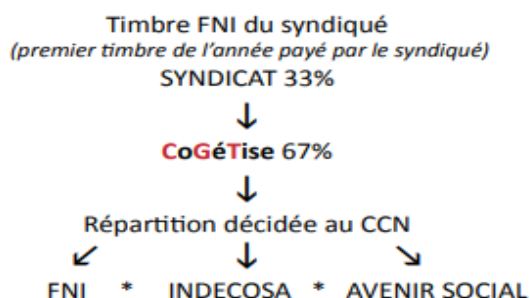
tionnement du syndicat.

Les cotisations des syndiquées matérialisent leur adhésion à la CGT. Le niveau de la cotisation est fixé à 1% du salaire net primes comprises ou de la pension.

Il faut distinguer le timbre FNI des timbres mensuels.

Sans modulation, la répartition d'un timbre est la suivante :

TIMBRE MENSUEL DU SYNDIQUÉ			
SYNDICAT 33%			
CoGÉTise 67%			
Répartition décidée au CCN	Répartition décidée dans le congrès de la Fédération	Répartition décidée dans le congrès du Département	Répartition décidée pour le mensuel Ensemble
10%	29%	25%	3%
Confédération	FD UFICT UPT	UD UL CR	
UGICT UCR	Union Professionnelle Territoriale		



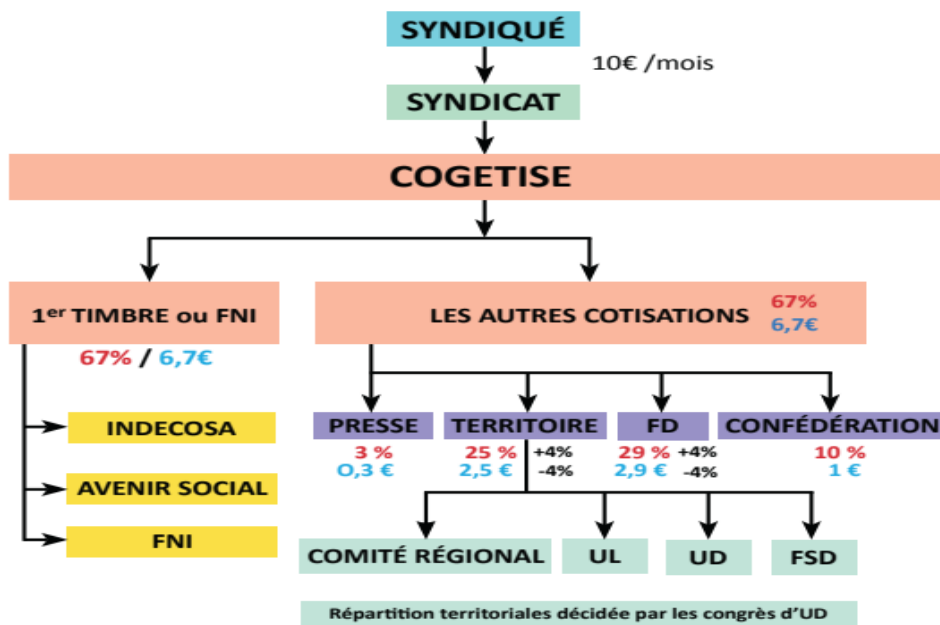
Les timbres suivants : afin de prendre en compte la diversité des besoins professionnels et territoriaux, des modulations sont possibles pour les timbres suivants – plus ou moins 4 %, soit de 25 % à 33 % pour la part professionnelle et de 21 % à 29 % pour la part territoriale.

LE FNI : le premier timbre versé s'appelle le FNI, pour « fond national interprofessionnel ». Il a une répartition spécifique, permet de comptabiliser le nombre de syndiqués et assure la solidarité financière entre les organisations de la CGT. Les timbres mensuels sont tous les timbres autres que le FNI payés par le ou la syndiquée. Il y en a onze au maximum et ils servent à financer le syndicat

et les organisations professionnelles et interprofessionnelles, territoriales et nationales. Les cotisations des syndiqués sont reversées à CoGéTise. Elles financent leur syndicat, toutes les structures professionnelles (fédérations) et territoriales (unions départementales et locales, comités régionaux) auxquelles il est affilié, ainsi que la Confédération et les publications. Elles font l'objet d'une répartition

adoptée au congrès confédéral et dont le pourcentage est variable par département et par fédération. **Afin de permettre le bon fonctionnement des organisations de la CGT, il est nécessaire que chaque syndicat procède à des versements réguliers auprès de CoGéTise.** Il est possible de déclarer ses cotisations et FNI en ligne via le site cotgise.cgt.fr.

Circuit de reversement des cotisations : exemple pour une cotisation de 10 euros



Qu'est-ce que CoGiTiel et CoGéTise ? À quoi servent-ils ?

Au fil de son histoire, la CGT s'est dotée d'outils qui ont vocation à développer les solidarités entre organisations de la CGT et contribuer à son développement et rayonnement auprès des salariées pour peser et élargir un rapport de force.

CoGiTiel est le logiciel de la CGT depuis 2001. Outil en constante évolution, il permet une meilleure connaissance de l'organisation et des syndiquées.

À cet effet, les syndicats doivent veiller à sa mise à jour régulière et recenser certains éléments d'information : adresse postale, courriel, date de naissance, date d'adhésion, mandats, formation, etc. Par exemple, la rubrique « Informations CGT » permet à chaque syndiquée de re-

cevoir *Ensemble*, le journal mensuel de la CGT. Inscrire toutes les syndiquées dans le CoGiTiel contribue à une meilleure connaissance de nos forces organisées, un suivi des parcours de formation, des élu-es et mandatées, la continuité syndicale en cas de mobilité, de départ en retraite ou de changement de situation. Cela permet aussi au syndicat de connaître et de recenser ses syndiquées pour, à partir des statistiques, effectuer une analyse de l'évolution du syndicat (nombre d'adhérentes par service et établissement, durée d'adhésion, renouvellement, âge, ré-union des élu-es et mandatées, etc.). Cela permet aussi de construire de plans de syndicalisation ou d'action adaptés, ou de mieux communiquer, par exemple en

s'adressant directement à toutes les déléguées syndicales, aux conseillères prud'hommes, etc.

CoGéTise est le système CGT de répartition de la cotisation entre les organisations.

Pour que les syndiquées puissent se valoir de leur appartenance à la CGT, il faut que le syndicat adhère à une fédération CGT relevant du champ d'application de sa branche professionnelle et à l'union départementale CGT de son département. Ces adhésions se matérialisent par le versement d'une quote-part de la cotisation de chaque syndiquée via CoGéTise. C'est ce qui caractérise la double affiliation prévue par les statuts de la CGT.

Le vade-mecum du parfait permanent syndical : Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000880484>

L'organisation syndicale : les décharges syndicales sont déterminées par les résultats des élections professionnelles aux comités d'administration ministériels. Chaque organisation a droit un nombre d'heures en fonction de ses résultats en voix et en sièges. Le SMAST-CGT dispose de 17 jours par semaine. Des autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être données à tous les camarades qui veulent travailler pour le syndicat.

Les élu-es et mandaté-es

« Les mandats exercés par les élu-es et mandaté-es de la CGT sont des "outils" efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises et les localités que dans les instances où les élu-es et mandaté-es siègent, aux niveaux local, départemental, régional, national. Les élu-es et mandaté-es sont porteurs de toute la démarche de la CGT. »

(Extrait de la « Charte de l'élu-e et mandaté-e »).

Impossible aujourd'hui de traiter du syndicat sans parler de représentantes des salarié-es ou des mandaté-es par le syndicat. Leur fonction est définie par des textes concernant la défense des intérêts matériels et moraux des salarié-es. Leur existence est aussi le produit du rapport de force: c'est l'action collective qui a imposé le droit des salarié-es à être représentées et la création d'une

multitude d'instances pour ce faire. Certes, elles et ils ont un rôle important et des moyens – bien que très insuffisants –, mais cela ne saurait suffire à la satisfaction des revendications. Sans rapport de force 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-es en apportent la preuve au quotidien.

C'est bien le syndicat, avec les syndiqué-es, qui décide des revendications, et les élu-es et mandaté-es ont un rôle particulier pour les porter (cf. « Charte de l'élu-e et mandaté-e »). Il est nécessaire de réfléchir à leur action à partir du syndicat et de l'intervention collective, afin que les besoins des salarié-es restent en permanence le socle de leurs prérogatives dans la

confrontation entre capital et travail.

Comme le stipule la « Charte de l'élu-e et mandaté-e », **c'est au syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats**. Ces candidatures doivent être débattues avec les syndiqué-es, en réunion de direction des syndicats, pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Toute adhérente a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Toute adhérente peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué-es, dans son syndicat. **Et ce sont les syndiqué-es à jour de leurs cotisations qui décident des listes des candidat-es.**



Vous êtes :

Elu(e)s au comité social d'administration lors des élections professionnelles

Commissaires paritaires lors que vous êtes élu dans la commission administrative de votre catégorie.

Mandaté(e) par votre syndicat pour les commissions d'action sociales, les comités médicaux, la négociation collective. Les mandats sont délivrés par la/le secrétaire du SMAST-CGT.

Vous êtes élu(e)s dans un Comité Social d'administration



Pour les ministères sociaux :

- 1 – un comité social d'administration ministériel « affaires sociales » - 15 membres. Périmètre agents des administrations centrales, des services déconcentrés et des ARS (affaires sociales).
- 2- un comité social d'administration ministériel « travail/emploi » - 15 membres. Périmètre agents des administrations centrales, des services déconcentrés (travail).
- 3- un comité d'administration sociale d'administration centrale – 11 membres. Périmètre agents des administrations centrales santé/social/travail.

Vous êtes mandatés par la CGT pour faire partie de la commission locale de concertation.

La commission locale de concertation (CLC) est une instance de dialogue et de concertation de proximité, placée auprès du directeur. Elle vise à faciliter le dialogue social dans la mise en œuvre de l'organisation des directions, délégations et services

de l'administration centrale, en prenant en compte les besoins et les attentes exprimés par les personnels qui y exercent.

Vous êtes élu(e)s en tant que commissaire paritaire :

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DE LA FONCTION PUBLIQUE 2022

TOUT COMPRENDRE

SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

FONCTIONNAIRES

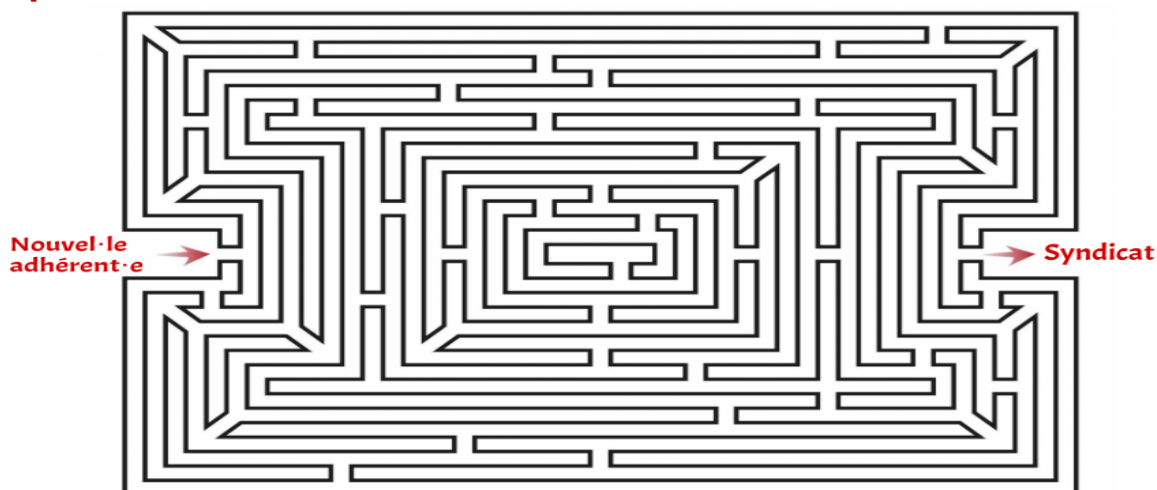
LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Les compétences des CAP sont centrées sur les décisions individuelles défavorables. La CAP se réunit pour émettre **un avis** sur la situation de l'agent

DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE	À LA DEMANDE DE L'AGENT
POUR :	POUR :
<ul style="list-style-type: none">→ les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage,→ les licenciements pour insuffisance professionnelle,→ les sanctions disciplinaires des fonctionnaires pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes : la CAP est alors réunie en conseil disciplinaire.	<ul style="list-style-type: none">→ examiner les refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission,→ examiner les révisions de comptes rendus d'évaluation professionnelle,→ examiner les refus de demande de télétravail→ examiner les refus de certains congés spécifiques, etc.

Il existe pour les agents contractuels une commission consultative paritaire qui a les mêmes compétences que les commissions administratives paritaires.

Après cela :



Etre syndiqué, ça m'engage à quoi?

On se pose tous beaucoup de questions sur le syndicalisme. Existente-t-ils des obligations? La réponse est NON : A la CGT, chaque syndiqué garde sa liberté de penser et sa liberté d'action

La CGT propose, vous disposez...

La CGT invite chacune et chacun de ses syndiqués à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicales, à s'y investir, à s'y épanouir **selon ses souhaits et ses possibilités.**



Chaque syndiqué est donc libre de la place qu'il prend dans le syndicat :

- Certains souhaitent payer une cotisation, sans vouloir s'impliquer plus dans la vie du syndicat : c'est leur droit, il nous le dise.
- D'autres veulent servir de relais dans leur direction auprès des agents pour les orienter vers la permanence pour des questions et le traitement de dossier individuel.
- D'autres se plaisent davantage dans les actions de mobilisation, lorsqu'on crée le matériel revendicatif avant de partir en manifestation.

- Certains font le choix de solliciter un mandat d'élu(e) au CSA, de commissaires paritaires dans les CAP et la CCP, ou de représentants de la CGT dans les commissions locales de concertation.
- Certains seront aussi intéressés pour participer aux commissions d'action sociale où se décident la politique d'action sociale des ministères sociaux, à la commission des aides financières ou aussi aux formations du comité médical (les congés maladie-invalidité- les procédures de reclassement.
- D'autres sont intéressés par la vie syndicale de leur organisation, ils seront candidats à la commission exécutive du SMAST-CGT. D'autres seront motivés par le fait de participer aux travaux de l'Union départementale CGT 75 ou de l'UL du 7^{ème} arrondissement.
- D'autres voudront approfondir leur engagement en prenant une décharge syndicale ou des autorisations spéciales d'absence ASA pour travailler pour le syndicat. Ils appartiendront ainsi **au bureau du SMAST-CGT** qui est la cheville ouvrière du syndicat.

Le temps et la disponibilité, les ennemis du syndicalisme. Chacun apporte sa contribution en fonction de sa situation, de son tempérament, de ses envies et de ses sujets de préoccupation. Le temps qui peut être consacré au syndicalisme ne doit pas être vécu comme une obligation. Accorder régulièrement 2 heures par mois pour s'impliquer dans un travail syndical, rédiger un compte-rendu, orienter un de vos collègues et lui indiquer le bon contact dans les permanences **c'est déjà très bien.**

L'adhésion qui est un engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (tracts, bulletins fédéraux, infos locale ou départementale, publication confédérale).

<https://www.cgt.fr/dossiers/service-public-linteret-commun-du-quotidien>

<https://www.contretemps.eu/congres-cgt-crise-syndicalisme-binet-martinez/>