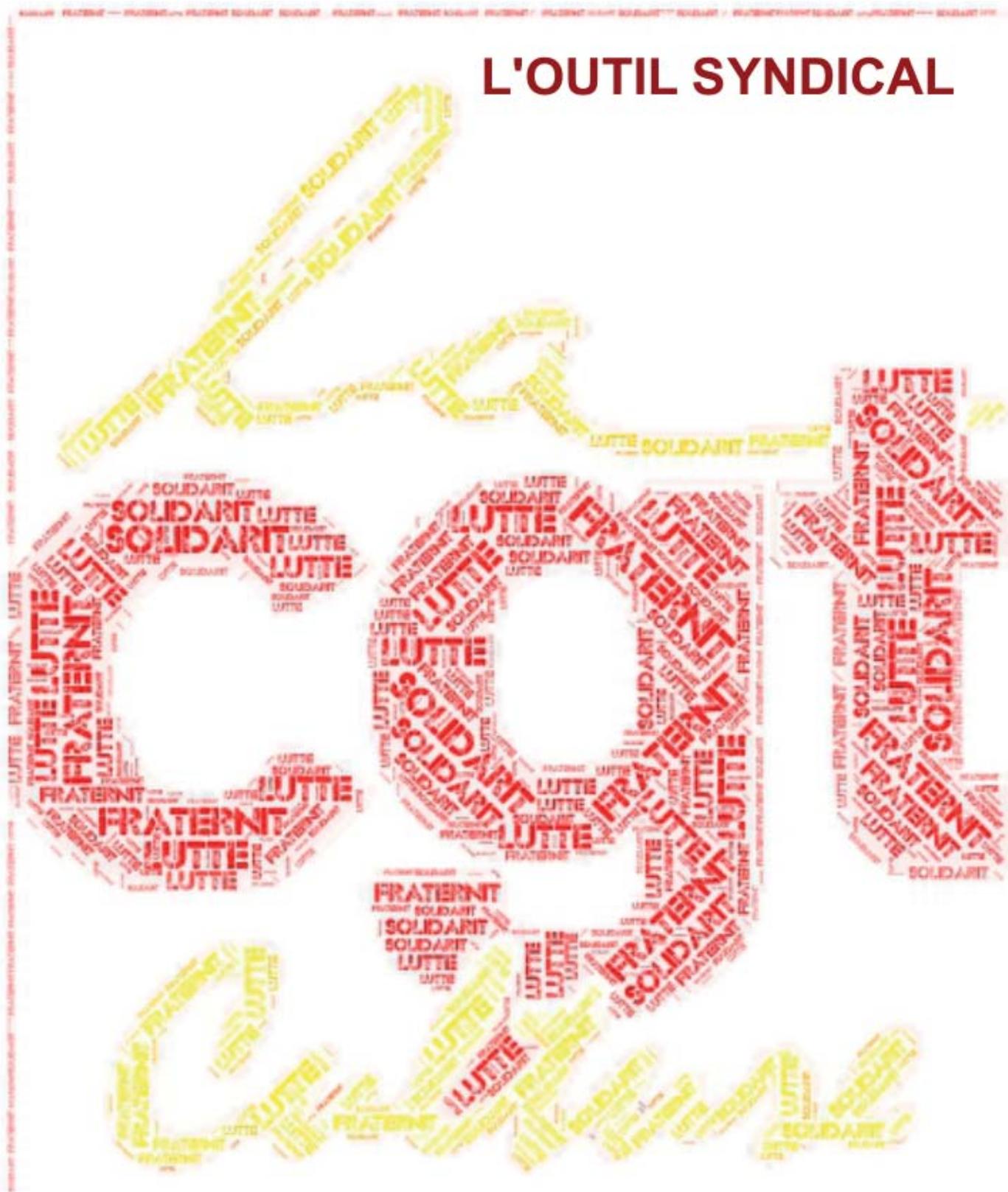


L'OUTIL SYNDICAL



Quiberon 2016



**XIème congrès de la CGT-Culture
du 3 au 7 octobre 2016**

L'OUTIL SYNDICAL

- 1 - La CGT au Ministère de la Culture**
- 2 - Dialogue social et instances représentatives**
- 3 - L'unité syndicale**
- 4 - Les accords : de nouveaux enjeux**
- 5 - La CGT-Culture dans la confédération**
- 6 - Le champ professionnel**
- 7 - Le champ interprofessionnel**
- 8 - L'activité de politique culturelle confédérale**
- 9 - L'union : sa raison d'être, sa réalité**
- 10 - La permanence nationale**
- 11 - Notre communication**
- 12 - Mutualiser nos moyens financiers**
- 13 - La formation syndicale**
- 14 - La vie syndicale**
- 15 - La continuité syndicale**
- 16 - Les organismes dirigeants de l'Union**

L'OUTIL SYNDICAL

« Partant de l'évidence que sa seule force c'est le nombre, depuis sa création, le mouvement ouvrier n'a cessé de s'interroger sur l'efficacité de son organisation et des modes démocratiques de son fonctionnement, les deux ne pouvant être dissociés » (Le Peuple N°4, quotidien du 49^e Congrès de la CGT).

Ce texte du congrès de la CGT nous invite à avoir le souci constant de l'organisation pour représenter le maximum de salariés tout en étant le plus efficace possible.

La CGT Culture a fait sienne cette exigence et doit être capable d'évolutions de sorte que l'action revendicative trouve sa pleine efficacité.

Avoir la préoccupation constante de notre outil syndical et de son évolution, débattre collectivement des questions d'organisation et de notre fonctionnement interne n'est pas perdre son temps mais constitue au contraire un souci constant d'efficacité.

Cela est d'autant plus nécessaire qu'avec 30 ans d'existence de l'union et une place incontournable au sein du MCC, la CGT Culture doit améliorer ses modes d'organisation, renforcer l'animation de la vie syndicale et du travail collectif et permettre la transmission de ses compétences.

Avec la transformation progressive de la CGT Culture en une véritable union de syndicats avec 8 syndicats, les questions de vie syndicale et d'organisation doivent être au cœur de nos débats de congrès.

1 - La CGT au Ministère de la Culture.

Les élections dans la fonction publique de décembre 2014 ont placé une nouvelle fois notre organisation très largement en tête avec 5550 voix soit 37,75 % des électeurs. Le contexte de l'époque avec l'affaire «Le Paon» n'était pourtant pas du tout favorable à la CGT. Ces résultats ne sont pas le fruit du hasard mais sont la traduction des efforts déployés par les camarades ainsi que des luttes menées tout au long du mandat.

Ces résultats témoignent de la confiance renouvelée des agents pour le syndicalisme que nous portons à la fois de contestation mais aussi de propositions concrètes élaborées au plus près des agents.

Les bons résultats sur le plan électoral enregistrés depuis plusieurs années donnent une responsabilité particulière à notre organisation au sein du ministère de la Culture. La CGT culture n'a jamais eu un champ d'intervention aussi étendu et aussi hétérogène qui correspond à la complexité du ministère.

Ils ne doivent pas être pour autant l'occasion d'évacuer d'un revers de main nos insuffisances et nos reculs. Avec plus de 1900 adhérents, la CGT Culture est proche d'atteindre l'objectif qu'elle s'est assigné de 2000 adhérents. Nous sommes en capacité d'atteindre cet objectif si, ensemble, nous menons une campagne volontariste engageant toutes les forces de l'union. Il est pour cela indispensable de soutenir les secteurs en difficulté et ceux dans lesquels nous ne sommes pas assez présents.

2 - Dialogue social et instances représentatives

Les agents lors du dernier référendum nous ont fait confiance pour les représenter au mieux et porter les revendications de notre organisation dans les différentes instances de dialogue social : Comité technique, CHSCT, Comité national d'action sociale, CAP...

Bien que la qualité de dialogue ne soit pas toujours au rendez-vous, ces instances ne demeurent pas moins des moments privilégiés pour porter la voix des personnels, s'opposer aux réformes et réorganisations le plus souvent régressives.

L'administration le plus souvent restreint les prérogatives de ces instances pour en faire de simples chambres d'enregistrement et faire ainsi des organisations syndicales des «partenaires» en co-gestion des politiques menées.

Pour ne pas jouer ce rôle néfaste pour l'ensemble des agents, nous devons travailler les dossiers de manière collective et en rendre compte par l'intermédiaire d'assemblée générale et de comptes-rendus à l'ensemble des agents.

C'est seulement à cette condition que les représentants CGT n'apparaîtront pas comme déconnectés des situations de travail.

Ainsi il est impératif de s'astreindre à faire des comptes-rendus d'instance et à en rendre compte aux personnels.

Pour faire aboutir les revendications nous sommes plus forts dans le cadre d'un dialogue constant avec l'ensemble des personnels

Même si nous ne sommes pas des adeptes de la politique de la chaise vide, il est important de se poser la question de l'utilité de participer à toutes les réunions programmées par l'administration

Tous les camarades sont confrontés à cette inflation de réunions, ce qui au final peut s'avérer contre-productif et détourne les camarades de leur responsabilité première qui est d'être au plus près des salariés. L'agenda social, quand il existe, peut être utile pour déterminer les priorités à condition que celui-ci porte les revendications prioritaires.

Il faut aussi consolider l'implication des élus du personnel sur sigle CGT aux conseils d'administration des établissements, instances décisives sur les questions budgétaires, de masse salariale, de projets scientifiques et culturels, de rapports d'activités, de contrats de « performance », de politique immobilière, de conventions.

3 - L'unité syndicale

Le syndicalisme en France est confronté à deux maux : l'émiettement syndical et le faible taux de syndicalisation.

Pour répondre à cet émiettement, les salariés du privé comme du public expriment une forte attente d'unité syndicale. C'est souvent à cette condition qu'ils sont prêts à passer à l'action. Sans être un gage de réussite, cela constitue néanmoins une donnée incontournable. Sans en rabattre sur les revendications qu'elle porte et sans tomber dans une unité purement formelle, la CGT Culture se bat pour construire un syndicalisme capable de mettre en mouvement le plus grand nombre sans à priori ni exclusive.

Ainsi il est important de fonder nos relations avec les autres organisations syndicales sur la détermination d'objectifs très précis et de revendications claires et rechercher l'unité la plus large possible.

Il ne fait aucun doute que l'émiettement des forces syndicales et la division desservent les intérêts des personnels et pénalisent les luttes.

C'est pourquoi la CGT Culture, dans les expressions qu'elle porte à la connaissance des agents, doit indiquer sa volonté constante d'unité et offrir aux agents la possibilité d'œuvrer activement à la construction des revendications et des luttes.

Il est utile également d'instituer des rencontres régulières avec les organisations syndicales représentatives au sein du Ministère de la Culture

4 - Les accords : de nouveaux enjeux

Avec la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, la place de la négociation est renforcée. Il s'agit de promouvoir le développement d'une véritable culture de la négociation au sein de la fonction publique.

Désormais, hormis pour les questions de rémunération et de pouvoir d'achat négociées au seul plan national, le statut reconnaît la possibilité de négocier sur des sujets très variés et à tous les niveaux de l'administration. Seuls les accords signés par les organisations syndicales appelées à négocier et ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles sont valides. Cette possibilité est l'occasion pour les organisations de porter des revendications en y associant étroitement les agents concernés.

La CGT-Culture a engagé cette démarche avec la signature au cours du mandat de deux accords : un relatif à la charte sociale relative aux prestataires externes et un autre sur le recrutement et les modalités de gestion des contractuels. Ces accords ont été l'occasion de processus de négociations longs et rigoureux. Ils ne constituent pas une fin en soi mais sont des points d'appui pour contraindre l'administration surtout pour développer le rapport de force avec les personnels.

A titre d'exemple, le passage des contractuels de la BNF à 70 % d'un temps plein n'aurait pas été possible sans évidemment la mobilisation déterminée des personnels mais également sans la signature de l'accord de gestion des contractuels.

5 - La CGT Culture dans la confédération

Être à la CGT c'est être confédéré c'est à dire à la fois acteur dans le champ professionnel mais aussi territorial et chercher l'intérêt commun de l'ensemble des travailleurs du privé ou du public.

C'est pourquoi nous réaffirmons la nécessité de participer activement aux structures qui composent notre confédération.

6 - Le champ professionnel

Poser la question de l'efficacité syndicale conduit inévitablement à poser la question de l'outil. Les structures de la CGT doivent constamment s'interroger pour répondre au mieux aux défis majeurs auxquels nous sommes confrontés.

Concernant notre fédération et les évolutions nécessaires à y apporter nous maintenons plusieurs choses :

- que l'immobilisme sur l'évolution de l'outil syndical est impossible
- que les structures doivent évoluer au regard de notre conception des missions de service public.

Initiée en 2007 et renforcée en 2009, une importante réflexion sur l'évolution de l'outil syndical a été menée au sein de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires. Elle s'est appuyée sur les initiatives du 49e Congrès confédéral. La réflexion sur les missions de l'État et leur avenir constitue le point de départ de toute proposition d'évolution de l'outil syndical avec comme souci permanent une pratique syndicale au plus près des syndiqués.

Dans notre champ professionnel, c'est au niveau de la fonction publique de l'état que doit se situer le niveau fédéral de notre organisation. La CGT -Culture militera pour la création d'un outil fédéral commun à toute la FPE et entamera dès à présent toutes les dispositions concrètes et statutaires pour intégrer le niveau fédéral de l'UGFF.

7 - Le champ interprofessionnel

La CGT-Culture est très attachée au développement des solidarités et des luttes interprofessionnelles. Cela est fondamental lorsqu'on fait le choix d'adhérer à la CGT : développer des démarches de solidarité interprofessionnelle dans le cadre d'un «tous ensemble».

La CGT Culture a de longue date des relations étroites avec les unions départementales et les unions locales, convaincue que les structures interprofessionnelles sont les forces vives du syndicalisme.

Ainsi de nombreux militants participent de façon significative soit dans les organes de directions soit comme simple militant à la vie des UD et des UL.

Néanmoins notre participation à l'activité interprofessionnelle reste trop singulière et manque parfois de lisibilité. Elle doit être plus souvent discutée dans les instances afin de mesurer plus concrètement l'apport de notre union à l'interprofessionnel. Cela nécessite une construction partagée, portée en toute connaissance de cause par la direction de la CGT culture et doit faire l'objet d'une attention particulière. Une expression concrète des initiatives à prendre dans le champ territorial était la journée de rencontre et d'échanges organisée à Dole le 9 novembre 2015. Cette journée a permis aux personnels des DRAC de Franche Comté et de Bourgogne d'échanger sur la réforme territoriale en cours, sur les missions, les métiers et la notion de proximité du service public.

Cette journée initiée par le CGT-Culture a été organisée conjointement avec les comités régionaux de Bourgogne et Franche Comté.

Ces échanges au carrefour des cultures syndicales et professionnelles ont permis de faire connaître les métiers et missions auprès des organisations interprofessionnelles de la CGT

C'est une expérience concrète d'une démarche interprofessionnelle associant différentes structures de la CGT qui mérite d'être renouvelée.

8 - L'activité de politique culturelle confédérale

La CGT a réaffirmé à plusieurs reprises son engagement historique dans la culture afin de prendre toute sa place dans la construction d'une démocratie culturelle : chemin de l'émancipation du salarié-citoyen en rupture avec une vision élitiste de la culture. Les derniers congrès confédéraux ont souligné la nécessité et l'urgence d'une démocratie culturelle.

Ainsi la CGT-Culture attache le plus grand prix à ce que la CGT conserve une commission culturelle confédérale, sachant que cette question des politiques culturelles doit être portée au plus haut niveau de notre organisation. Néanmoins nous devons porter un regard critique sur les frilosités et inertie qui peuvent exister au sein de cette commission.

9 - L'union : sa raison d'être, sa réalité

Aujourd'hui 90 % des adhérents de la CGT-Culture sont affiliés à l'un des 8 premiers syndicats, les 10 % restant sont affiliés au SGAC

- SAF : syndicat des archives de France
- SBNF : syndicat de la Bibliothèque nationale de France
- SEMM : syndicat des établissements du mobilier national et des manufactures nationales
- SGPA : syndicat général des personnels de l'archéologie
- SNEA : syndicat national des écoles d'architecture
- SNMD : syndicat national des musées et domaines

- SNMH : syndicat national des monuments historiques
- SNSD : syndicat national des services déconcentrés
- SGAC : syndicat général des affaires culturelles

Cette situation correspond à une orientation forte de la CGT-Culture portée depuis plusieurs années de passer d'un syndicat à une véritable union de syndicats. Cette évolution est en accord avec la structuration de la CGT pour laquelle le syndicat constitue la structure de base de la CGT. Elle est également guidée par le souci permanent de correspondre au mieux à la réalité et aux besoins des secteurs. Cependant loin d'être un exercice purement formel, la création d'un syndicat doit nous interroger et doit être précédée de débats nécessaires et d'une analyse fine sur la meilleure organisation possible. Les syndicats s'organisent librement et définissent pleinement leurs orientations et leur mode d'organisation. Cette autonomie des structures ne doit pas se faire au détriment du rôle transversal de l'union qui a pour rôle :

- de fédérer et de coordonner les revendications et l'action des différents secteurs et des différentes catégories de personnels.
- de rassembler, mettre en commun et permettre l'enrichissement mutuel des analyses et expressions de ses composantes.
- d'animer la réflexion et le travail collectif.
- d'assurer la solidarité des syndicats et sections qui la composent
- d'impulser et d'organiser sur l'ensemble du Ministère des grandes campagnes revendicatives nationales en lien avec la confédération et les organisations CGT de la Fonction publique

L'Union est l'interlocutrice du ministère pour toutes les négociations d'intérêt commun. Ce rôle pour être effectif doit être reconnu par tous. Elle n'a pas vocation à être le «syndicat» des syndicats mais est l'organisation qui traite les problèmes relatifs à l'ensemble du périmètre ministériel. L'idée n'est pas de faire à la place de syndicats constitués qui sont les seuls légitimes à intervenir dans leur champ de syndicalisation mais d'intervenir sur tout le champ ministériel.

Il faut que les rôles respectifs soient compris et acceptés par les différentes organisations, la survie de l'Union en dépend.

L'Union ne constitue pas une juxtaposition de syndicats mais bien un outil commun pour qu'ils puissent travailler leurs convergences.

Des divergences ont pu naître sur certains sujets, certains considérant que la CGT Culture intervenait en «donneuse d'ordres» et «imposait» ses décisions. Il faut absolument lever les craintes qui peuvent exister. En effet, le souci constant de la CGT-Culture est de rechercher entre ses différentes composantes la complémentarité afin de défendre au mieux les intérêts communs de l'ensemble des agents du ministère. Pour ce faire, les espaces d'échange et de travail, à l'instar des CE communes, dans lesquels les différents points de vue peuvent s'exprimer, doivent être trouvés.

Cela nous incitera à travailler encore plus à la mise en commun de nos revendications et à mieux fédérer nos luttes.

10 - La permanence nationale

La permanence nationale est la pierre angulaire de l'activité syndicale de la CGT-Culture.

L'activité y est intense :

- Envoi de l'information syndicale («culture au poing»,...) aux militants et aux agents du ministère. Cela se fait grâce à la mutualisation des camarades des différents secteurs.
- Centralisation du travail des CAP (commissions administratives paritaires) et CCP (commission consultative paritaire) : préparations, comptes-rendus
- Préparation des réunions ministérielles
- Préparation des différentes instances

La permanence étant le lieu d'élaboration du travail de l'union pour l'union, venir renforcer la permanence doit être la préoccupation constante de l'ensemble des secteurs composant l'Union. Sans affaiblir les secteurs déjà très sollicités par ailleurs, les syndicats doivent permettre aux camarades le désirant de participer à sa vie et à son activité.

La permanence nationale est une ressource, un soutien, un bien commun pour l'ensemble de l'union.

11 - Notre communication

L'une des fonctions principales de l'Union est d'être un outil, une source permanente d'information pour tous les adhérents, tous ses représentants (syndiqués ou sympathisants), qu'on ne saurait confondre avec notre communication « tous publics ». Diffuser, mettre en partage les expressions de chacune de ses composantes, éditer régulièrement des publications internes, supports d'analyse et d'impulsion revendicative, permettant d'expliquer et de débattre des propositions et réflexions de l'Union, ceci doit redevenir une absolue priorité, un enjeu majeur du prochain mandat.

L'engagement pris lors de notre dernier Congrès de relancer une publication propre à la CGT Culture a été tenu avec la parution désormais régulière de « Culture au poing ». Ce journal, outil collectif par excellence, a pour objectif de lutter contre le repli sur soi en tissant des liens forts entre l'ensemble des syndiqués de notre organisation.

Des améliorations concernant la communication sont à envisager. Afin d'éviter le trop plein d'informations, il est nécessaire de mieux cibler les destinataires des messages.

Il nous faut diversifier nos moyens de communication notamment avec l'utilisation des vidéos qui peuvent compléter à bon escient un tract et poursuivre et développer notre participation aux réseaux sociaux.

Nous devons également amplifier la participation de nos syndiqués aux journées d'études organisées par la confédération.

Dans un contexte général où les moyens d'informations sont monopolisés par le grand patronat (7 des 10 plus grandes fortunes de France ont investi les médias pour les contrôler) il est important que nous nous appropriions l'ensemble des moyens de communications mais il est surtout vital de ne pas oublier que la communication la plus efficace reste la rencontre « physique » des militants avec leurs collègues.

12 - Mutualiser nos moyens financiers

En l'espèce, les cotisations syndicales sont les seules ressources de l'Union. Notre organisation se doit de continuer ses efforts afin de consolider le taux de 1% du montant des salaires. L'ensemble de ses structures se doit aussi de poursuivre les efforts engagés en matière de collectage et de rendu des comptes. Le prélèvement automatique des cotisations doit être systématiquement proposé à tout(e) nouvel(le) adhérent(e). Pour toutes les composantes affiliées à la CGT-Culture, les versements aux différentes structures de la CGT sont effectués par l'Union via son trésorier-administrateur.

Au sein de l'Union, la solidarité entre l'ensemble des sections et syndicats n'est pas un vain mot. Objectivement, tous n'ont pas les mêmes besoins en termes de fonctionnement : déplacements, réunions statutaires, etc. Aussi, avec une rigueur de gestion absolument indispensable, l'Union continuera à soutenir financièrement ses sections et syndicats qui ont une activité nationale importante.

Les syndicats nationaux présents sur l'ensemble du territoire doivent percevoir au moins 25% de reversion des cotisations. Chaque fin d'année, la Commission Exécutive (CE) de la CGT-Culture aura à se prononcer sur les majorations des quotes-parts demandées par les secteurs. Celles-ci devront être consolidées par un budget prévisionnel transmis au Secrétariat national, et communicable à la CE.

La nouvelle législation impose contrôle et publication des comptes des organisations syndicales. Voilà qui nous contraint à une rigueur encore plus importante dans la remontée des comptes et des budgets prévisionnels des syndicats vers le trésorier administrateur.

Il est nécessaire pour l'union d'avoir un responsable à la politique financière ce qui permettra de construire de véritables budgets prévisionnels.

13 - La formation syndicale

Le droit à la formation syndicale est aussi important que le droit à l'information ou à participer à des réunions de syndiqués. Elle est l'un des outils qui permettent à tout adhérent de trouver sa place dans la CGT, et de devenir militant s'il le souhaite. Dans ce domaine, l'Union se doit de diffuser les propositions émanant des UL, UD, de l'UGFF et de la Confédération, mais aussi de proposer et construire des formations spécifiques adaptées aux adhérents des différents secteurs. Nous nous étions engagés à former plus de formateurs, cela doit rester une priorité. Nous avons fait un gros effort tant sur le programme de formation que sur le nombre de stagiaires concernés. Ceci doit être salué et soutenu. La formation syndicale est en effet l'affaire de toutes et de tous, à commencer bien sûr par nos organismes de direction. Elle représente assurément un investissement sur l'avenir. Elle est aussi le gage de la qualité de la vie syndicale.

14 - La vie syndicale

La violence des attaques subies par le MCC et l'ampleur de la tâche à accomplir pour maintenir le cap syndical et conserver dans la tourmente un niveau d'exigence sociale fort auront très certainement contribué à distendre les liens qui nous unissent dans notre adhésion sans faille à la CGT. La pression exercée sur nos militantes et militants fut importante, trop. Tout ceci a abîmé la qualité de la vie syndicale qui demeure néanmoins le ferment de notre action CGT à la culture et fait réellement notre singularité et notre force.

Restaurer toute la qualité de la vie syndicale et convoquer nos valeurs de solidarité et d'entraide doit être une priorité de la prochaine mandature. Cette priorité devra être portée à tous les niveaux, par nos instances dirigeantes bien sûr, mais également au sein de la permanence, et par chacun de nos syndicats dans l'unité. C'est à ce prix que nous pourrions gagner encore en influence et maintenir le rapport de forces qui nous ont permis d'être ce que nous sommes au ministère.

15 - La continuité syndicale

Il est indispensable dans notre Union, comme dans toutes les structures de la CGT, qu'aucune rupture de lien ne s'instaure entre syndiqués actifs et syndiqués retraités. Défendre les droits et de meilleures conditions de vie pour les retraités d'aujourd'hui et de demain, comme la solidarité entre les générations, impose d'y veiller scrupuleusement.

L'existence et l'activité de notre section des retraités demeurent encore assez peu prises en compte par les sections et syndicats de l'Union. En particulier, un effort réel doit être partout réalisé pour lui signaler, et orienter vers elle, ceux de nos camarades cessant leur activité professionnelle. La retraite n'est certainement pas, en effet, la fin de l'activité militante. (Cf. la Fiche revendicative transversale qui pose très concrètement un ensemble d'exigences qui nous concernent toutes et tous, actifs et retraités).

16 - Les organismes dirigeants de l'Union

S'interroger sur nos modes d'organisation et de fonctionnement pour une meilleure efficacité syndicale c'est aussi, et c'est légitime, se pencher sur ceux de nos organismes dirigeants.

Les séances hebdomadaires du Secrétariat national (SN) sont le plus souvent surchargées et trop de décisions importantes y sont prises, qui engagent fondamentalement l'Union.

Le Bureau national (BN) ne parvient toujours pas à trouver la place qui devrait être la sienne - un organisme majeur de direction de l'Union - et ses membres prennent trop faiblement leur part dans l'exécution et le suivi des décisions arrêtées collectivement, ce qui ajoute à l'engorgement déjà problématique du SN et de la permanence nationale. Par ailleurs, celui-ci souffre d'une participation trop aléatoire.

Enfin, la Commission Exécutive (CE), pourtant réduite lors des derniers congrès, connaît elle aussi, des défections importantes et répétées, le quorum étant péniblement atteint la plupart du temps. Cette situation n'est ni saine ni tenable. Nous devons y remédier.

La Commission Exécutive (CE) met en œuvre les décisions et les résolutions du congrès

Son rôle, qui doit être renforcé, est de débattre puis fixer le plan, la stratégie et les priorités d'action de l'Union. En son sein est remise en perspective la cohérence des positions de l'Union vis-à-vis des orientations et revendications de chacun des syndicats qui la constituent. C'est à ce niveau que sont prises les principales décisions engageant toute la CGT-Culture. C'est également là, à partir de ses membres (mais pas exclusivement), que sont constitués les groupes de travail ou commissions spécifiques venant nourrir la réflexion, et enrichir les revendications de l'Union. Le calendrier de ses réunions pourrait être plus resserré et défini de façon anticipée de manière à favoriser son organisation et la participation active de ses membres.

Le Comité général

Comme le prévoit, l'article 7 de nos statuts, un comité général, instance non décisionnaire, composé des membres de la CE et des secrétaires de syndicats et de sections, sera convoqué durant ce mandat. La future commission exécutive déterminera l'ordre du jour. La commission exécutive pourra décider du nombre de camarades que chaque syndicat peut inviter au comité général. Ce nombre devra être fixé en fonction du nombre de cotisations de chaque syndicat

Le Bureau national (BN)

Le Bureau met en œuvre les décisions de la CE. Il impulse l'action revendicative de la CGT-Culture dans tous les secteurs de l'Union, et leur apporte son soutien actif. Ses membres s'engagent donc à consacrer une part de leur temps et de leur activité au travail collectif de l'Union, en relation avec le SN et la permanence nationale. Pour favoriser concrètement leur implication effective dans les dossiers ministériels, nous veillerons à associer au mieux les membres du BN aux réunions avec le cabinet et l'administration centrale. En outre, ils doivent participer de manière soutenue à l'activité syndicale de la permanence.

Le 11^e congrès dote la cgt culture d'un responsable à la politique financière

Le Secrétariat national (SN)

Il coordonne l'activité revendicative des différents syndicats de la CGT-Culture et l'exécution des décisions de la commission exécutive. Il organise le travail de la permanence nationale. Il est le premier niveau de représentation de la direction nationale devant les autorités ministérielles.

Il est constitué, outre le secrétaire général et le trésorier-administrateur de la CGT-Culture, d'au moins cinq secrétaires nationaux et, comprend, depuis le 9^e congrès, un secrétaire général adjoint. Cette évolution visait en particulier à dépasser les limites rencontrées par le secrétariat général en termes de présence auprès des différents secteurs dans les actions et les temps forts de leur activité, en termes de participation aux multiples audiences et négociations avec les autorités du ministère (et à leur indispensable préparation), en termes enfin de représentation et d'expression publique de l'Union pour lesquelles les sollicitations sont en augmentation.

Nous devons mieux identifier les camarades en charge de domaines prioritaires déterminés par la Commission exécutive.

Le SN a toute latitude pour convoquer, en tant que de besoin, une réunion des directions des syndicats composant l'Union.

Le congrès élit pour trois ans la CE de l'Union, celle-ci constituant en son sein le BN et le SN. Tous leurs membres s'engagent à être pleinement acteurs du mandat qu'ils détiennent.

Du point de vue organisationnel, le BN et la CE se doteront d'un secrétariat permanent pour la rédaction et la diffusion des comptes-rendus des séances.

Les élus et mandatés

Être mandaté ou élu en son nom est une des fonctions primordiales de l'activité syndicale. Pas d'organisation sans des militants qui l'incarnent. Les élus et les mandatés constituent la vitrine de la CGT tant auprès des agents que de l'administration à travers les instances.

C'est une responsabilité partagée entre le syndicat et le militant qui accepte de représenter la CGT. C'est une tâche qui s'avère complexe dans une période où les adhérents hésitent de plus en plus à prendre des responsabilités. C'est au syndicat, après débats avec les syndiqués, à qui il revient de proposer des candidats aux différents mandats.

La CGT part du principe que tous les adhérents sont susceptibles d'exercer des mandats et prétendre à exercer des responsabilités locales, départementales, nationales. Le syndicat a des devoirs vis-à-vis des camarades qui ont accepté d'occuper un mandat : le soutenir dans ses responsabilités, lui donner toute l'information et les formations nécessaires, le faire participer le plus possible à la vie de l'organisation, le protéger le cas échéant.

Les élus et mandatés quant à eux portent les revendications des salariés et également les orientations de la CGT définies lors des congrès. Ils doivent rendre compte non seulement aux salariés mais aussi à l'organisation des positions prises lors des instances.

Comme la Charte des élus et mandatés le rappelle, à la CGT, nul n'est propriétaire de son mandat. Celui-ci est un bien collectif et doit être rediscuté à chaque renouvellement de celui-ci. C'est pourquoi l'union doit mieux maîtriser l'activité des militants qu'elle a désignés. Trop de camarades estiment qu'ils n'ont pas à rendre compte de leur mandat. De plus toute rotation de responsabilité doit être naturelle et non vécue comme une sanction.

Comme toutes les organisations de la CGT, notre union est confrontée à plusieurs difficultés qui empêchent le plus souvent un fonctionnement optimal :

- un déficit de militants. Se syndiquer est une chose, devenir un militant et prendre des responsabilités est un autre pallier que de moins en moins de camarades sont prêts à franchir. Le syndicat doit s'interroger sur ces pratiques et sur ces capacités à créer les conditions pour que les camarades prennent des responsabilités.

- le cumul des mandats. En lien avec la situation décrite ci-dessus, certains camarades cumulent trop de mandats faute le plus souvent de volontaires. Cela a des conséquences néfastes pour les camarades en responsabilité qui sont dans l'impossibilité de remplir correctement leur mandat en travaillant constamment dans l'urgence. C'est pourquoi il est de la responsabilité de notre organisation de veiller, dans l'exercice de leurs mandats syndicaux, à la santé, aux conditions de vie au travail et au bien être des camarades. Seul un collectif structuré avec une vie syndicale importante peut éviter cette situation de cumul des mandats.

La situation des permanents syndicaux

C'est une question qui n'a jamais été prise en compte collectivement par notre organisation.

Trop souvent, les camarades pour leur réintégration sont livrés à eux-mêmes. Cela peut constituer un frein à la prise de responsabilités. Cette situation n'est plus acceptable et doit trouver une réponse appropriée et un engagement fort de l'Union. Plusieurs éléments sont à souligner :

- Faire en sorte que les camarades qui prennent des responsabilités ne perdent pas de salaire dans le cadre de leur mandat
- Faire reconnaître par l'administration les compétences acquises lors du mandat
- Faire appliquer, pour ne pas pénaliser les camarades dans leur carrière, l'avancement moyen de grade comme l'exige la loi
- lors du retour à l'emploi, favoriser les mobilités pour que le camarade ne soit pas en proie à d'éventuelles représailles

L'Union doit au plus vite entrer en négociation avec l'administration pour trouver un accord sur les carrières des élus et mandatés.

La Commission Financière et de Contrôle (CFC)

Elle doit vérifier la comptabilité de l'USPAC et contrôler la gestion financière. Elle peut aussi faire des propositions en vue d'améliorer la gestion financière de l'USPAC. Force est de constater que l'activité de la CFC reste minorée au regard de l'importance des missions dont elle a la charge. C'est pourquoi le congrès propose que la future CFC calque ses réunions sur le même rythme que la Commission Exécutive, afin de faciliter ses travaux.





www.cggt-culture.fr