

SOMMAIRE

0.	Preambule	3
1.	Les militant(e)s du cfdt-scerao	4
2.	La designation, la representation	5
3.	Le nombre et la duree des mandats	6
4.	Le retrait de mandat	8
5.	La creation de section	9
6.	Droits et devoirs du mandate	10
6.1.	Le respect des orientations et des règles de fonctionnement dans l'organisation	10
6.2.	La participation à la vie de l'organisation	10
6.3.	La formation syndicale	11
6.4.	L'exercice du mandat	11
6.5.	L'information et le compte-rendu de mandat	12
6.6.	La cotisation	12
6.7.	Le droit syndical	12
7.	Le delegue syndical ou secretaire de section (ieg)	13
7.1.	generalites	13
7.2.	fonctions et pratiques du delegue syndical ou secretaire de section (ieg)	14
8.	Le representant syndical (rs) au comite d'entreprise ou d'etablissement (ce)	15
8.1.	Generalites	15
8.2.	Fonctions et pratiques du representant syndical au comite d'entreprise	15
9.	Le representant syndical (rs) au chsct	16
9.1.	Generalites	16
9.2.	Fonctions et pratiques du representant syndical au chsct	16
10.	Les elus ce, dp, chsct, cmp, sous cmp, cs	17
10.1.	Generalites	17
10.2.	Fonctions et pratiques des elus	17
11.	L'animateur de branche territoriale	18
11.1.	role des branches territoriales	18
11.2.	role de l'animateur de branche ou du membre de cnb	18
11.3.	Formation de l'animateur de branche ou du membre de cnb	19
11.4.	Suivi de l'activite de l'animateur ou du membre de cnb	19
12.	L'animateur de secteur local de cooperation	20
12.1.	role des secteurs locaux de cooperation	20
12.2.	Role de l'animateur de secteur local de cooperation	20
12.3.	Formation de l'animateur de secteur local de cooperation	21
12.4.	Suivi de l'activite de l'animateur	21
13.	Les mandats ou elus nationaux	22
13.1.	le delegue syndical central (dsc) ou animateur liaison (ieg)	22
13.2.	Le representant syndical au cce (rs au cce)	22
13.3.	Les administrateurs salaries, les membres du conseil de surveillance	22
14.	Les membres du comite directeur federal	23
15.	Les conseillers syndicaux	24
16.	Les membres des commissions du syndicat	25
16.1.	generalites	25
16.2.	role et pratiques des membres des commissions	25
17.	Le glossaire	26

0. PREAMBULE

«Le Syndicat est la structure de base de la CFDT. Il doit s'inscrire dans le respect des règles confédérales et fédérales, mais il lui appartient de choisir ses modes de fonctionnement.» Ainsi débute la résolution «le SCERAO: une démocratie au service d'un projet» adoptée lors du 2^{ème} congrès du CFDT-SCERAO à Saint-Etienne en décembre 2000.

Cette résolution a précisé les orientations en matière de fonctionnement et de politique des responsables pour surmonter ses difficultés et s'appuyer sur ses points forts, et ainsi permettre l'action syndicale la plus efficace dans un environnement mouvant.

Il s'agit en même temps de clarifier le rôle et les missions de chacun tout en assurant un fonctionnement démocratique satisfaisant pour tous. Les diversités d'origines et de cultures des militants du syndicat doivent être une force au service de tous, basée sur notre valeur de solidarité.

Les relations entre le syndicat et ses militants, celles entre les responsables et les sections syndicales et enfin nos rapports avec les directions d'entreprises doivent être organisés de façon à permettre l'émancipation des salariés.

Nos modes de fonctionnement doivent, par leur amélioration, permettre à chacun d'atteindre une autonomie suffisante à l'action tout en assurant les articulations nécessaires pour assurer une cohérence et une bonne lisibilité de la CFDT dans le cadre de la politique contractuelle qui doit amener à la transformation de la société.

1. LES MILITANT(E)S DU CFDT-SCERAO

Le syndicat n'existe que par l'engagement de ses militant(e)s en quelque lieu ou structure où s'exerce leur activité.

Le mandat syndical est une délégation que la CFDT donne à chacun(e) de ses militant(e)s. Cette délégation est concrétisée par la remise d'un pouvoir, ce que nous appelons communément une désignation. Celle-ci est régie par un certain nombre de textes officiels, tels que le Code du Travail, les statuts et le règlement intérieur du CFDT-SCERAO.

Un mandat est donc un acte important et lourd de responsabilité.

Il existe deux sortes de mandats:

- **Le mandat ponctuel** donné à l'occasion d'une prise de position dans le cadre d'un congrès, d'une négociation ou d'une réunion statutaire,
- **Le mandat pour une durée limitée** ou indéterminée donné à un(e) militant(e) pour représenter la CFDT.

Cette charte aborde tous les types de mandats qui autorisent un individu à s'exprimer au nom du CFDT-SCERAO, à quelque niveau que s'exerce le mandat. Elle concerne donc tous les mandats de l'organisation dans les institutions, les entreprises ou établissements et en interne.

Par mandaté(e), nous entendons tous les militants qu'ils soient directement désignés par le CFDT-SCERAO auprès de l'instance ad hoc (délégué syndical ou membre du CDF par exemple) ou qu'ils soient candidat(e)s au nom de la CFDT (élus CE, CMP par exemple).

Considérant que tout individu qui est amené à s'exprimer au nom du CFDT-SCERAO est un militant, quelque soit le lieu ou l'instance où il exerce son mandat le conduit à des fonctions et à des responsabilités différenciées, son expression et sa relation à la CFDT sont de même nature.

2. LA DESIGNATION, LA REPRESENTATION

Seul le syndicat est habilité à procéder à une désignation (DS, RS) ou à une présentation à des élections (CE, CMP, commission secondaire, CMCAS).

Toute désignation ou présentation se fait sur proposition d'une section syndicale pour ce qui concerne les mandats en entreprises. Elle devra obtenir au préalable l'assentiment d'une majorité des adhérents de la section (article 5 des statuts du CFDT-SCERAO).

Toute validation d'une désignation (DSC, RS au CCE etc.) d'une présentation (CCE, CA, CA CCAS, CSCCMP etc.) faite par la Fédération nécessite l'accord du Syndicat. Cet accord obéit aux mêmes règles que la désignation ou présentation directe.

Avant tout mandatement le syndicat s'assurera que le(a) militant(e) est en phase avec les orientations générales de la CFDT et qu'il (elle) est à jour de ses cotisations.

En interne à l'organisation, la désignation (groupes fédéraux, comité URI,...) ou la présentation (CDF, Bureau URI,...) est de la seule responsabilité du conseil syndical. Pour les structures internes au syndicat (animation de branches, de secteurs locaux, CMCAS,...) celui-ci s'assurera de l'accord des équipes concernées et avec le membre de l'exécutif en charge du suivi de cette structure.

3. LE NOMBRE ET LA DUREE DES MANDATS

Le cumul des mandats syndicaux est une chose fréquente. Ceci produit des effets pervers tels que le mauvais exercice de certains mandats, le surmenage des militant(e)s, la réduction du nombre de militant(e)s, le désintérêt des adhérent(e)s pour l'action militante.

Une grande rigueur s'impose. Il faut parfois savoir être absent ou sous-représenté dans une institution ou une structure, lorsque l'on n'est pas en mesure d'assurer convenablement le mandat. Par exemple, dans l'entreprise, une section syndicale doit être en capacité de décider d'être absente ou sous-représentée dans une instance de DP, de Commission Secondaire du Personnel, de CE, CMP, de CMCAS,... même si un tel choix est difficile. Il est nécessaire d'en débattre avec les adhérents et le syndicat et de s'expliquer auprès des salariés.

Ce choix doit se faire au regard de trois éléments[]:

1. **Les objectifs revendicatifs** définis par la section syndicale et le plan de travail qui en découle, les aspirations, volontés et capacités militantes, la vie de l'organisation et les besoins militants de celle-ci,
2. **Le choix des investissements militants** d'une section doit trouver le juste équilibre entre l'action dans l'entreprise et celle dans l'organisation. Le militant doit participer à la vie de l'organisation et ainsi éviter l'isolement de sa section qui a tout à gagner dans la confrontation avec l'extérieur. Dans le même temps, il faut éviter que l'action interne dans l'organisation se fasse au détriment de l'action dans l'entreprise qui demeure le premier terrain de l'engagement militant,
3. **Des pratiques syndicales participatives** imposent au militant de privilégier son terrain d'action que sont les ateliers, les services, les bureaux, au contact des salariés et en appui sur les adhérents. Les réunions institutionnelles ne doivent en aucun cas prendre le pas sur le terrain, au risque de provoquer un éloignement entre le militant, les adhérents et salariés.

Ces choix sont d'autant plus primordiaux aujourd'hui que nous assistons à une multiplication d'institutions représentatives du personnel (IRP) de plus en plus éloignées de l'établissement ou de

l'unité. Les comités de groupe, les comités européens d'entreprises, etc. sont autant de structures qui, si l'on n'y prend pas garde, peuvent couper l'action syndicale des adhérents et salariés. Des pratiques et règles de fonctionnement doivent être clairement établies pour trouver l'équilibre entre la nécessaire représentation et l'attachement au terrain.

Il existe aussi des formes de mandatement internes au syndicat (exécutif, conseil syndical, branches, secteurs locaux, groupes de travail et commissions). Il existe enfin des mandats entre le syndicat et les autres structures de la CFDT (FCE, URI Rhône-Alpes, Unions Départementales, confédération). Ces obligations imposent un contrat clair entre le collectif duquel est issu le mandaté et la structure concernée. Ces camarades doivent être dégagés de mandats trop contraignants dans l'entreprise, ou pour le moins doivent pouvoir compter sur un collectif apte à pallier à ses absences. Il doit en retour assurer sa double légitimité en rendant compte du travail accompli.

Pour permettre cela, il est évident que chaque structure (section, syndicat) a le devoir de solliciter des candidatures et de s'assurer que les conditions nécessaires à leur expression soient respectées.

La section syndicale doit veiller au renouvellement régulier des mandats. Si la section ne le fait pas spontanément, le syndicat l'interpelle tous les 4 ans pour les désignés et à chaque élection pour les autres. Ceci doit permettre de stimuler le turn-over des mandats et éviter l'enracinement dans une activité. Dans le même esprit, chaque mandaté doit avoir le souci d'assurer sa relève et de respecter ses devoirs.

Dans le syndicat, la désignation d'un délégué syndical pour une durée déterminée se fera lors d'un premier mandat. Cette durée sera de 6 mois avec un objectif à 3 niveaux: recruter au moins 3 adhérents pour pouvoir créer une section, suivre la formation «Bienvenue à la FCE» et s'inscrire dans un cursus de formation syndicale, avoir mis en place un fonctionnement collectif, même embryonnaire.

4. LE RETRAIT DE MANDAT

Par nature, le mandat désignatif appartient à l'organisation. De ce fait, seule la structure qui a délivré ce mandat a le pouvoir de le retirer. Il existe 2 principales raisons de retrait d'un mandat:

1. le cas général, le mandat est retiré au mandaté pour être attribué à un nouveau mandaté, en accord avec la section.
2. le cas particulier, le mandat est retiré en raison de dysfonctionnements graves et avérés du mandaté. Ce retrait se fait selon une procédure qui garantit l'expression du mandaté et les droits de l'organisation.

Pour les mandats électifs sur liste nominative, une fois le mandaté élu, il garde l'entière maîtrise de son mandat. En cas de problèmes, l'organisation peut lui interdire de s'exprimer en son nom, mais il est difficile de lui interdire de siéger en tant qu'élu (le Code du Travail prévoit une procédure de révocation). Un mandaté doit être adhérent, à jour de ses cotisations.

Pour le cas n°2

Le retrait de mandat n'est pas une décision facile. Toutefois, le syndicat en a le devoir lorsqu'il constate qu'il y a un réel manquement dans l'exercice de celui-ci, de nature à nuire à l'activité revendicative de la CFDT et du CFDT -SCERAO, à son image, à son fonctionnement et à son développement.

Le non respect des devoirs d'un militant est un indicateur qui doit être apprécié au regard des personnalités, de l'histoire et des réalités du terrain.

Ce retrait devra respecter une procédure stricte en conformité avec les statuts du syndicat:

- Interpellation du mandaté par le syndicat,
- Entretien entre le militant concerné et un membre de l'exécutif,
- Entretien avec le collectif auquel il appartient, en présence d'un membre de l'exécutif,
- Formulation par écrit des problèmes et recherche de compromis et d'engagements,
- Si besoin et à la demande d'une des 2 parties, appel à la commission des conflits et au conseil syndical.

5. LA CREATION DE SECTION

Dans le cas d'une création de section, le syndicat doit s'entourer d'un certain nombre de précautions et respecter une procédure :

- Rencontrer le collectif d'adhérents qui ne peut pas être inférieur à 4,
- S'entretenir avec le candidat à l'animation de la section dans la perspective d'une désignation comme délégué syndical,
- Analyser la situation dans l'entreprise et mesurer les contraintes afin de faire les meilleurs choix d'implantation,
- Organiser le suivi de la section par le syndicat et prévoir la formation de la nouvelle équipe,
- Organiser ou préparer l'équipe aux élections.

Ces choix ne peuvent pas être uniformes, ils dépendent de la situation précise, de la taille de l'entreprise, du contexte patronal et syndical. Le syndicat devra, avec le collectif, choisir la forme qui permet le plus vite d'assurer un bon fonctionnement.

A partir de cela le syndicat doit aider le collectif pour l'information des salariés de l'existence des objectifs de la CFDT et pour la définition d'un plan de travail avec des objectifs précis (revendications, actions, négociations, élections ainsi que information, formation, développement). Enfin, l'équipe doit être en capacité de mettre en œuvre son plan de travail. Le syndicat n'a pas vocation à faire « à la place de ».

6. DROITS ET DEVOIRS DU MANDATE

Les droits et les devoirs contenus dans cette fiche sont communs à tous les mandatés, qu'ils soient élus par les salariés ou désignés par le syndicat. Ces principes sont à la base de tous les fonctionnements : c'est dans leur respect que l'organisation assure sa démocratie et sa cohérence, par la responsabilisation de ses militants et la fiabilité de ses structures dans une confiance partagée.

Le respect des droits et devoirs implique une réciprocité entre structures et militants, chacun à son niveau, ayant une responsabilité vis à vis de l'autre. Ainsi dans cette charte, aux droits des mandatés correspondent les devoirs des structures.

Ces droits et devoirs couvrent 7 domaines :

6.1. Le respect des orientations et des règles de fonctionnement dans l'organisation.

Décidés démocratiquement, les orientations et les règles de fonctionnement sont la base de l'action, de l'identité et de la cohérence du CFDT-SCERAO. Leur respect est donc le moteur de l'efficacité du syndicat. Il s'étend pour toutes les actions menées au nom de la CFDT.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté a communication des différents textes, orientations et réglementation du syndicat. Il a droit à une information régulière d'ordre général et relative à l'exercice de son mandat. Il est consulté lors de tout changement d'orientation en fonction de son propre mandat.	Chaque mandaté se doit de respecter les orientations, décisions et règles de l'organisation. Ses pratiques et ses interventions s'inspirent de ces choix démocratiquement décidés.

6.2. La participation à la vie de l'organisation

C'est l'activité des militants qui fait exister l'organisation. Leur participation est donc vitale. Le niveau de cette participation est au minimum au plus près du lieu où s'exerce le mandat (SSE, branche, secteur local, syndicat).

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté est convoqué régulièrement aux réunions et activités de la structure dont il dépend directement. Il a communication du calendrier des ordres du jour et des documents relatifs aux débats. Il reçoit systématiquement les comptes-rendus dans des délais raisonnables.	Chaque mandaté doit participer au débat et à l'activité de l'organisation, tant pour apporter ses expériences et analyses issues de sa propre activité, que pour partager avec un collectif l'analyse et les orientations qui résultent du débat. Il a un rôle déterminant pour assurer le lien entre les adhérents et l'organisation.

6.3. La formation syndicale.

La formation syndicale est une aide essentielle au bon exercice du mandat. C'est aussi un moyen pour le mandaté d'approfondir la fonction qui lui est confiée, d'acquérir les compétences nécessaires et de vérifier également qu'il a bien les aptitudes à l'exercer. C'est enfin un moyen pour le militant d'évoluer dans l'organisation.

La formation syndicale est propre à l'organisation, elle n'est pas neutre. Il n'y a qu'à travers elle que le mandaté CFDT peut acquérir les pratiques communes à l'organisation et approfondir la connaissance de ses orientations.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté doit se voir proposer un cursus de formation adapté à sa mission et lui permettant une évolution dans l'organisation. Dans les 6 mois qui suivent son mandatement une formation doit lui être proposée, ainsi que tout au long de son activité militante.	Chaque mandaté doit se former. Sa formation initiale doit comprendre a minima: <ul style="list-style-type: none">- Connaissance des orientations, histoire, pratiques et fonctionnement de l'organisation,- Acquis de connaissance et de méthodes propres à sa fonction. Il décidera de se former et passera par le syndicat pour s'inscrire aux différents stages.

6.4. L'exercice du mandat.

C'est dans l'exercice du mandat que passera l'action de la CFDT. L'exercice de celui-ci fait appel à des pratiques et des fonctionnements. Le sérieux de l'exercice de ce mandat, à quelque niveau qu'il soit, est déterminant pour la cohérence et la lisibilité de l'organisation.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté doit, au moment de son mandatement, être informé largement sur la fonction qui lui est confiée, la charge de travail, la responsabilité, les pratiques, les objectifs, etc. Les brochures ou boîtes à outils correspondantes lui seront remises.	Chaque mandaté se doit de participer avec assiduité, aux instances pour lesquelles il a été mandaté, de préparer les réunions avec son collectif et de se tenir informé régulièrement. Il doit vérifier que l'action menée est respectueuse des valeurs de la CFDT.

6.5. L'information et le compte-rendu de mandat

Les mandats confiés par l'organisation sont des outils de son expression et de son action. A ce titre, structures comme mandatés doivent avoir le souci de faire régulièrement le point sur leur efficacité et leur usage.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté doit avoir connaissance des fonctionnements de l'organisation et de son collectif, permettant une restitution de son activité (heures de permanence, réunions de sections, coordonnées des responsables, etc.). Il doit trouver dans l'organisation, l'aide et les conseils dont il a besoin...	Chaque mandaté doit rendre compte régulièrement de son activité, informer la structure (SSE, branche, secteur local, syndicat) des résultats et des problèmes rencontrés.

6.6. La cotisation.

Le paiement régulier de la cotisation est la concrétisation de l'adhésion et de l'acquisition du droit d'être membre de la CFDT. Le non-paiement de la cotisation pendant 3 mois est un motif de retrait du mandat.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté, comme tout adhérent, doit avoir connaissance: <ul style="list-style-type: none">- Du taux de cotisation actifs et inactifs,- De l'usage fait de la cotisation. Il doit recevoir sans retard sa carte d'adhérent. Il doit être relancé en cas de retard dans le paiement de sa cotisation	Chaque mandaté comme tout adhérent, doit payer régulièrement sa cotisation au taux fixé par l'organisation. Le choix du prélèvement automatique de la cotisation (PAC) doit être sa priorité. En cas de difficulté personnelle, il doit en informer rapidement le syndicat.

6.7. Le droit syndical

Le droit syndical est législatif ou conventionnel. Il est lié à une fonction ou un collectif. C'est un droit qui appartient à l'organisation syndicale et à ses mandatés. En cela il est de la responsabilité des structures de le gérer et le contrôler.

DROITS	DEVOIRS
Chaque mandaté doit être informé du droit syndical afférent à son mandat et à son collectif (heures de délégation, financement). Il doit être aidé par le syndicat dans ses démarches auprès des dirigeants de son entreprise ou établissement.	Chaque mandaté doit utiliser ses heures de délégation régulièrement et exclusivement pour l'action syndicale. Il doit également reverser à la structure qui le mandate les excédents des remboursements de frais.

7. LE DELEGUE SYNDICAL OU SECRETAIRE DE SECTION (IEG)

7.1 GENERALITES

Le mandat de délégué syndical est régi par le code du travail, articles L412 et suivants. Son mandat entre dans le cadre de droits et devoirs indiqués ci-avant.

Le délégué syndical ou secrétaire de section a pour mission de représenter la CFDT dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité. Il est celui qui personnalise la section syndicale.

Il a le pouvoir de négocier et de conclure des accords en lien avec le syndicat, sauf ceux préélectoraux qui restent de la seule responsabilité du syndicat.

Des heures de délégation lui sont attribuées pour assurer sa fonction et qui résultent des dispositions légales ou d'accords d'entreprise sur le droit syndical.

Le délégué syndical ou secrétaire de section est désigné par le syndicat pour le représenter. Cette désignation se fait à durée déterminée ou indéterminée, après avoir le consentement de la majorité des adhérents de la section réunis en Assemblée Générale. Il se verra confier lors d'un entretien avec le syndicat des objectifs en termes d'action syndicale, de formation et de développement. Ceux-ci feront l'objet de points d'étape réguliers.

Il assure le lien entre le syndicat, la branche, le secteur local de coopération et sa section syndicale. C'est donc de lui et des autres adhérents de sa section que dépend la qualité du lien entre le syndicat et l'ensemble de ses sections syndicales.

Pour le CFDT-SCERAO, le délégué syndical ou secrétaire de section est la charnière indispensable entre la section et l'ensemble des structures du syndicat (branches, secteurs locaux, conseil, etc.). A ce titre, son mandat est, pour le SCERAO-CFDT, déterminant de l'action et de l'expression de la CFDT dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité et dans le syndicat lui-même. Il rend régulièrement compte de son mandat dans sa section et dans les instances du syndicat.

Cela implique que le CFDT-SCERAO porte une attention particulière à la désignation de ses militants et qu'il leur assure un suivi et une aide attentifs.

Le DS ou secrétaire de section a une responsabilité particulière: préparer son remplacement et faire émerger des militants pour alimenter le fonctionnement des structures CFDT en lien et en accord avec le syndicat.

7.2 FONCTIONS ET PRATIQUES DU DELEGUE SYNDICAL OU SECRETAIRE DE SECTION (IEG)

Dans la section :

Il a la responsabilité première de l'animation et le pilotage de sa section syndicale, de l'expression et de l'action de la CFDT dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité, dans le cadre d'un plan de travail adopté collectivement.

Il a pour fonctions :

- D'assurer la mise en place de fonctionnements collectifs. Ceux-ci doivent permettre une réelle vie de section (secrétariat de section, trésorerie, plan de travail, répartition des tâches, liens avec les élus et représentants, information des adhérents, lien avec les structures CFDT, etc.),
- D'impulser la politique revendicative et le développement syndicalisation,
- De veiller au fonctionnement démocratique de la section, débats et élaboration collective, information et consultation des adhérents.

Dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité :

Il a pour mission de mener et d'animer la négociation collective, au nom et en lien avec le syndicat, et de représenter la CFDT.

Il a pour fonctions :

- D'élaborer avec la section et les adhérents, le cahier revendicatif en lien avec le syndicat,
- De constituer, en accord avec la section, une délégation pour la négociation et de faire désigner cette délégation, si nécessaire, par le syndicat,
- De veiller à ce que l'information des salariés et la consultation des adhérents soient régulières et effectives,
- De faire participer la section et les adhérents au suivi de la négociation et de prendre collectivement la décision de signature ou non après avis du syndicat,
- D'établir et de proposer au syndicat qui les dépose, les listes de candidats présentés par la CFDT aux élections professionnelles locales (CE, DP, CMCAS, CSP).

Dans les structures du syndicat:

En qualité de représentant du syndicat dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité, il a pour missions :

- D'assurer le relais entre la section et les structures du syndicat (branche, secteur local, conseil) et inversement. Une partie de ses heures de délégation doit être consacrée à cela,
- De participer à la vie du syndicat (branche, secteur local, Assemblée Générale, conseil le cas échéant) ou d'assurer qu'un membre de la section participe aux réunions,
- D'assurer l'expression collective de sa section dans les structures du syndicat.
- de collecter les cotisations et de tenir informer le syndicat de toutes modifications concernant les adhérents (adresse, banque, responsabilités, mandats, abonnements...)

8. LE REPRESENTANT SYNDICAL (RS) AU COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT (CE)

8.1. GENERALITES

Le représentant syndical au comité d'entreprise est régi par le code du travail, articles L412-17 et L433-1.

Il a pour mission de représenter la CFDT auprès du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement. Cette fonction n'existe pas dans la branche IEG (EdF et GdF n'ont pas de RS au CMP).

Des heures de délégations lui sont attribuées pour assurer sa mission.

Pour le SCERAO-CFDT, le représentant syndical au CE est le porte parole de la CFDT à l'intérieur du Comité d'Entreprise. Son rôle consiste essentiellement à faire valoir la position et les propositions de la section CFDT.

Le représentant syndical au CE est désigné par le syndicat, en accord avec la section syndicale.

8.2. FONCTIONS ET PRATIQUES DU REPRESENTANT SYNDICAL AU COMITE D'ENTREPRISE

Le Représentant Syndical au CE est membre actif de la section syndicale. Il participe aux réunions et à l'activité de celles-ci.

Il a pour responsabilité d'apporter dans la section, les informations et problèmes émanant du CE. Il élabore avec la section et les élus, les positionnements CFDT qu'il défendra devant le CE. Il a pour mission d'élaborer les comptes-rendus rapides de CE au titre de la CFDT.

9. LE REPRESENTANT SYNDICAL (RS) AU CHSCT

9.1. GENERALITES

Le Représentant Syndical au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail est régi par le code du travail, articles L231-13. Cet article précise que la désignation du RS au CHSCT est prévue soit par accord collectif ou usage. L'accord interprofessionnel de 1975 modifié en 1984 et en 1989 prévoit la désignation d'un RS au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés.

Dans ce cadre, des heures de délégation peuvent lui être attribuées pour assurer sa mission à négocier avec l'employeur (la loi ne prévoit aucune heure).

Il a pour mission de représenter la CFDT auprès du CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement. Cette fonction n'existe pas dans la branche IEG (EdF et GdF n'ont pas de RS au CHSCT).

Pour le SCERAO-CFDT, le RS au CHSCT est le porte-parole de la CFDT dans l'instance. Son rôle consiste essentiellement à faire valoir la position et les propositions de la section CFDT.

Le représentant syndical au CHSCT est désigné par le syndicat, en accord avec la section syndicale.

9.2. FONCTIONS ET PRATIQUES DU REPRESENTANT SYNDICAL AU CHSCT

Le RS au CHSCT est membre actif de la section syndicale. Il participe aux réunions et à l'activité de celle-ci.

Il a pour responsabilité d'apporter dans la section, les informations et problèmes émanant du CHSCT. Il élabore avec la section et les élus, les positionnements CFDT qu'il défendra devant le CHSCT. Il a pour mission d'élaborer les comptes-rendus rapides du CHSCT au titre de la CFDT.

10. LES ELUS CE, DP, CHSCT, CMP, sous CMP, CS

10.1. GENERALITES

Les élus sont régis par le Code du Travail ou le statut et textes en vigueur en fonction de l'instance concernée.

Pour le SCERAO-CFDT, les élus sont des militants mandatés pour mener une action syndicale dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Celle-ci est fonction des stratégies et orientations définies par le syndicat et des priorités d'action de la section syndicale.

Les candidatures aux CE, DP, CMP, CS sont choisies par le collectif de la section parmi les adhérents de la section et présentées par le syndicat. La négociation du protocole pré-électoral est de la responsabilité du syndicat ou de la fédération (en fonction du champ couvert). Pour les CHSCT, le mode de désignation est fonction de la législation ou de statut.

10.2. FONCTIONS ET PRATIQUES DES ELUS

1. Les élus, quel que soit leurs mandats, sont d'abord des militants. C'est par eux que passe une grande partie de l'entreprise CFDT auprès des directions d'entreprises, d'établissements ou d'unités et auprès des salariés.

Cela implique que les élus soient membres à part entière de leur section syndicale et participent à l'activité de celle-ci, en phases de préparation et de restitution. Par leur position, ils peuvent être vecteurs du développement de la CFDT.

C'est dans la section syndicale que s'élaborent les positionnements et stratégies des élus dans les IRP, ainsi que sont régulièrement faits les bilans de l'action.

2. Les élus, plus que tout autre militant du fait de son mandat électif a une fonction particulière d'information, d'écoute et de recueil des revendications vis à vis des salariés.

Cela passe par la pratique d'enquêtes, des tournées de services et d'ateliers, le dialogue permanent et l'information régulière, notamment avant et après chaque réunion d'instance.

Avant chaque réunion, les questions posées par la CFDT doivent être affichées et une rencontre doit avoir lieu avec les salariés les plus concernés.

Un compte-rendu rapide relatant les positionnements CFDT et les analyses des résultats doit être affiché ou a minima communiqué verbalement aux salariés les plus concernés.

11. L'ANIMATEUR DE BRANCHE TERRITORIALE

11.1 ROLE DES BRANCHES TERRITORIALES

Le rôle des branches territoriales est défini par l'article 15 des statuts du CFDT-SCERAO.

Suivant leurs réalités professionnelles, les branches territoriales s'organisent sur un ou plusieurs syndicats qui se mettent d'accord pour en définir les modalités de fonctionnement. Une note sur le fonctionnement des branches professionnelles a été éditée à ce titre par l'Organisation Professionnelle Régionale (OPR) FCE.

Le CFDT-SCERAO organise sur son territoire la branche des industries chimiques et la branche des industries électriques et gazières. Les autres branches (caoutchouc, papier-carton, pétrole, pharmacie, plasturgie et verre) sont organisées régionalement.

La connexion des branches avec le conseil syndical est essentielle pour la mise en cohérence de leurs dynamiques propres dans une action revendicative commune décidée par le syndicat ou la fédération.

L'articulation des branches territoriales du syndicat avec le Comité National de Branche se fait par l'intermédiaire du membre que chaque syndicat a loisir de désigner.

11.2 ROLE DE L'ANIMATEUR DE BRANCHE OU DU MEMBRE DE CNB

S'il est adhérent du CFDT-SCERAO l'animateur est membre du Conseil Syndical, élu par le congrès.

Le rôle de l'animateur de branche ou du membre de CNB est de :

- Mettre en place un collectif d'animation à partir des participants au CNB, des DSC et des DS de chaque syndicat,
- Animer, en lien avec l'OPR ou son syndicat, l'ensemble des sections de son champ professionnel présentes sur le territoire concerné : établir les convocations et les ordres du jour, animer la réunion, élaborer les comptes-rendus. Pour les convocations l'animateur les envoie directement aux sections présentes sur son propre syndicat et a minima aux sièges des 2 autres syndicats. Lorsqu'un chargé de suivi de branche existe dans les syndicats l'animateur doit le tenir informé au même titre que les sections.
- Réunir ces sections en amont de chaque Comité National de Branche, afin que la branche territoriale participe à l'élaboration des propositions et revendications de la CFDT dans son champ professionnel, dans le cadre des orientations fédérales. Le rythme des CNB est normalement de 3 par an, chaque animateur aura le calendrier des instances en début d'année. Des réunions extraordinaires pourront être convoquées en fonction de l'actualité de chaque branche (action, négociation nationale, etc.),
- Aider à mettre en œuvre les décisions prises au niveau de la FCE (congrès, CDF, branche nationale) et au niveau de chaque syndicat. Le CTB repère les besoins des salariés, coordonne et soutient l'action des sections syndicales dans la mise en œuvre de la politique revendicative de la

C.F.D.T. En particulier, il suit les négociations locales en lien avec les syndicats et il apporte aux équipes la connaissance des statuts et conventions collectives,

- Assurer l'information syndicale courante et un lien étroit quotidien avec l'ensemble des sections de son champ professionnel,
- Impulser le développement et la syndicalisation sur son champ professionnel et s'assurer régulièrement de la bonne rentrée des cotisations,
- Favoriser la participation des équipes à la formation syndicale dans le cadre des sessions proposées par les syndicats,
- Représenter le syndicat dans les rencontres avec les directions d'entreprises, les chambres patronales, etc.
- Participer aux Comités Nationaux de Branche, le cas échéant, aux Bureaux Nationaux de Branche en s'inspirant des réalités et des contraintes territoriales. Dans certains cas, il doit préparer les débats du conseil syndical dans lequel il siège, afin d'alimenter la réflexion syndicale à partir des réalités de terrain.
- Assurer une démarche de double légitimité entre la structure politique qui est le syndicat et la branche. C'est à dire apporter au syndicat sa connaissance des réalités de terrain et porter dans sa branche les décisions prises au niveau du conseil.

11.3. FORMATION DE L'ANIMATEUR DE BRANCHE OU DU MEMBRE DE CNB

- Afin d'assurer pleinement sa mission il a accès à l'ensemble des sessions du plan de formation du syndicat et si besoin à d'autres formations, en accord avec le syndicat.
- L'animateur ou membre du CNB devra a minima avoir suivi la formation «bienvenue à la CFDT» et suivre la formation «Identité, Valeurs et Stratégie».
- Il aura tous les abonnements de presse syndicale nécessaires à sa fonction.

11.4. SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ANIMATEUR OU DU MEMBRE DE CNB

Le syndicat organisera une fois par an une réunion de l'ensemble des animateurs de branche sous la responsabilité du Secrétaire Général afin de faire un bilan de l'activité écoulée et des problèmes rencontrés, et pour trouver ensemble les solutions nécessaires aux bonnes conditions d'exercice du mandat.

Chaque branche est suivie par un membre de l'exécutif qui doit aider, assister, conseiller l'animateur dans sa mission.

Le syndicat prend en charge les frais de déplacements, limités à un véhicule par section, ainsi que les frais de repas dont le taux est fixé par le conseil. La vérification des fiches de frais est faite par l'animateur.

Si besoin, le syndicat négociera avec l'employeur de l'animateur ou du membre de CNB une convention précisant les modalités d'un détachement spécifique.

12. L'ANIMATEUR DE SECTEUR LOCAL DE COOPERATION

12.1 ROLE DES SECTEURS LOCAUX DE COOPERATION

Le rôle des secteurs locaux de coopération est défini par l'article 14 des statuts du CFDT-SCERA0 et de son RI.

Il y a 6 secteurs locaux de coopération sur le territoire du syndicat: Roanne, Saint-Etienne, Vienne/Roussillon, Lyon Nord Ouest, Lyon Sud, Lyon Est.

La mission des secteurs locaux de coopération est d'organiser la proximité et la solidarité syndicale sur leur champ territoriale.

La connexion des secteurs locaux de coopération avec le Conseil Syndical est essentielle pour la mise en cohérence de leurs dynamiques propres dans une action revendicative commune décidée par le syndicat.

Chaque animateur de secteur local de coopération est membre du Conseil Syndical, élu par le congrès.

12.2. ROLE DE L'ANIMATEUR DE SECTEUR LOCAL DE COOPERATION

- Mettre en place un collectif d'animation à partir des militants d'entreprises présentes sur le territoire du secteur local de coopération,
- Animer, en lien avec le syndicat, l'ensemble des sections de son champ territorial: établir les convocations et les ordres du jour, animer la réunion, élaborer les comptes-rendus. L'animateur s'adresse directement aux sections concernées, en informant le syndicat.
- Réunir les sections pour préparer les débats du conseil syndical et informer sur la ligne revendicative décidée par le syndicat.
- Aider à mettre en œuvre les décisions prises au niveau du syndicat. Le secteur local de coopération repère les besoins des salariés, coordonne et soutient l'action des sections syndicales dans la mise en œuvre de la politique revendicative de la CFDT. En particulier, il suit les négociations locales en lien avec le syndicat et il apporte aux équipes la connaissance des statuts et conventions collectives. Cette aide, ce conseil et ce soutien s'adressent plus particulièrement aux sections du tissu PME/TPE qui est la priorité du secteur local de coopération.
- Mettre en œuvre un système de parrainage des petites sections à partir d'un réseau constitué de militants de grosses sections,
- Proposer, en lien avec le syndicat, des _ journées à thème revendicatif en direction des petites sections.
- Assurer l'information syndicale courante et un lien étroit quotidien avec l'ensemble des sections de son champ territorial,

- Impulser le développement et la syndicalisation sur son champs territorial et s'assurer régulièrement de la bonne rentrée des cotisations,
- Favoriser la participation des équipes à la formation syndicale dans le cadre des sessions proposées par le syndicat,
- Assurer une démarche de double légitimité entre la structure politique qui est le syndicat et la structure de proximité qui est le secteur local de coopération. C'est à dire apporter au syndicat sa connaissance des réalités de terrain et porter dans son territoire les décisions prises au niveau du conseil.

12.3. FORMATION DE L'ANIMATEUR DE SECTEUR LOCAL DE COOPERATION

Afin d'assurer pleinement sa mission, il a accès à l'ensemble des sessions du plan formation du syndicat, et si besoin à d'autres formations, en accord avec le syndicat.

L'animateur devra a minima avoir suivi la formation «bienvenue à la CFDT» et suivre la formation «Identité, Valeurs, Stratégie».

Afin d'animer lui-même des formations sur le territoire du secteur local de coopération, il doit en outre suivre la session de formation de la FCE «animateur de formation».

Il aura tous les abonnements de presse syndicale nécessaires à sa fonction.

12.4. SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ANIMATEUR

Le syndicat organisera une fois par an, une réunion de l'ensemble des animateurs de secteurs locaux de coopération, sous la responsabilité du Secrétaire Général, afin de faire un bilan de l'activité écoulée et des problèmes rencontrés et pour trouver ensemble les solutions nécessaires aux bonnes conditions d'exercice du mandat.

- Chaque secteur local de coopération est suivi par un membre de l'exécutif qui doit aider, assister, conseiller l'animateur dans sa mission,
- Le syndicat prend en charge les frais de déplacement, limités à un véhicule par section, ainsi que les frais de repas dont le taux est fixé par le conseil. La vérification des fichiers de frais est faite par l'animateur,
- Si besoin, le syndicat négociera avec l'employeur de l'animateur une convention précisant les modalités d'un détachement spécifique.

13. LES MANDATES OU ELUS NATIONAUX

13.1 LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC) OU ANIMATEUR LIAISON (IEG)

Le délégué syndical central est régi par le code du travail (articles L412-12 et 20). Il a pour mission de représenter la CFDT au niveau de l'entreprise dans sa globalité et a les mêmes responsabilités que le délégué syndical en matière de négociation.

Le mandat de DSC a été instauré par les lois Auroux en 1982. Il a pour mission essentielle de coordonner l'activité des différentes sections de l'entreprise, d'animer les négociations centrales et d'impulser l'action revendicative fédérale dans l'entreprise. Il représente la fédération chimie énergie dans son entreprise.

En application de l'article 25 des statuts fédéraux, le DSC est désigné par la fédération, en accord avec les sections syndicales de l'entreprise et avec son syndicat d'appartenance. Les fonctions et les pratiques du DSC sont définies dans la charte des mandats de la FCE-CFDT.

Afin de travailler en cohérence avec la fédération et les syndicats le DSC devra tenir régulièrement informer les syndicats supports de ses sections syndicales de l'action menée dans sa liaison et des enjeux dans son entreprise.

13.2. LE REPRESENTANT SYNDICAL AU CCE (RS AU CCE)

Le représentant syndical au CCE est régi par le code du travail, article L435-4. Il a pour mission de représenter la CFDT auprès du Comité Central d'Entreprise.

Au niveau de la fédération, il a les mêmes tâches que le représentant syndical au CE. Il est désigné par la fédération, en accord avec les sections de l'entreprise et avec son syndicat d'appartenance.

Les fonctions et les pratiques du RS au CCE sont définies dans la charte des mandats de la FCE-CFDT.

Afin de travailler en cohérence avec son DSC, la fédération et les syndicats, le RS au CCE devra préparer les réunions de CCE avec l'équipe de la liaison et tenir informer les syndicats support des sections syndicales de l'action menée au titre de la FCE-CFDT et des enjeux dans l'entreprise.

13.3. LES ADMINISTRATEURS SALARIES, LES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Leurs fonctions et pratiques sont définies dans la charte des mandats de la FCE-CFDT.

Ils ont les mêmes devoirs que les DSC et RS au CCE vis à vis des syndicats support des sections syndicales de leurs entreprises.

14. LES MEMBRES DU COMITE DIRECTEUR FEDERAL

Les membres du Comité Directeur Fédéral sont aussi responsables de syndicats. Ils ont donc un double rôle de représentation des différentes réalités syndicales et de direction de la Fédération.

Ils sont élus par le congrès fédéral ou par le CDF entre deux congrès. Comme dirigeants de la Fédération dans son entier, ils bénéficient d'une autonomie par rapport au syndicat notamment face aux décisions qui concernent la gestion de la Fédération.

Ils ont la responsabilité de mettre en œuvre les décisions prises collectivement à l'échelon national, dans les syndicats. Ils exercent alors la double légitimité qui renforce le lien entre syndicat et fédération.

Ils se doivent de privilégier leur mandat sur tout autre mandat, d'assister régulièrement aux réunions du CDF. A cette fin, ils ont pour tâches essentielles:

- De préparer les réunions du CDF en étudiant les notes préparatoires et en consultant le collectif du syndicat pour récolter son opinion et sa position sur les points qui le concerne directement,
- De transmettre au syndicat les informations et états et de s'appuyer sur les réalités du syndicat lors de leurs interventions dans le CDF, sans que cela les conduise à limiter leur participation au seul mandat du syndicat,
- De participer aux groupes de travail auxquels ils sont inscrits en prenant connaissance des dossiers, voire en se formant spécifiquement sur les axes concernés,
- De rendre compte des synthèses des débats du CDF et de leur propre action dans l'instance,
- De faire appliquer les décisions prises collectivement en CDF.

15. LES CONSEILLERS SYNDICAUX

Les membres du Conseil Syndical sont aussi responsables de sections, branches professionnelles, secteurs locaux de coopération, dans l'interprofessionnel ou issus de l'exécutif du syndicat. Ils ont donc un double rôle de représentation des différentes réalités et de direction du syndicat.

Les membres du Conseil Syndical sont élus par le congrès syndical ou par le conseil entre deux congrès. Ils sont les «dirigeants» du syndicat à part entière, ils bénéficient d'une autonomie par rapport à leurs structures, notamment face aux décisions qui concernent la gestion du syndicat dans le respect des statuts et du RI du syndicat.

Ils ont la responsabilité de participer à l'élaboration et de mettre en œuvre les décisions prises collectivement en conseil, au niveau de leurs structures. Ils exercent la double légitimité qui renforce le lien en interne du syndicat.

Ils se doivent de privilégier leur mandat syndical sur tout autre mandat, d'assister régulièrement aux réunions du conseil. A cette fin, ils ont pour tâches:

- De préparer les réunions du conseil en étudiant chaque dossier et en consultant le collectif de leur structure pour récolter son opinion et sa position sur les points qui la concernent directement,
- De transmettre à leur structure les informations et de s'appuyer sur leur réalité lors de leurs interventions en conseil, sans que cela conduise à limiter leur participation au seul mandat de la structure concernée,
- De participer aux commissions ou groupes de travail auxquels ils sont inscrits en prenant connaissance des dossiers,
- De rendre compte dans leurs structures des synthèses des débats du conseil par diffusion des comptes-rendus et de leur propre action,
- De faire appliquer les décisions prises collectivement en conseil,
- De favoriser la mise en œuvre de la politique du syndicat en matière de finances, de formation, de développement syndicalisation, de juridique, de développement durable, etc.

16. LES MEMBRES DES COMMISSIONS DU SYNDICAT

16.1 GENERALITES

Le rôle des commissions est de préparer les décisions du conseil syndical et d'en contrôler la mise en œuvre. Elles peuvent émettre des avis à destination du conseil.

Certaines ont un caractère permanent tels que les finances, le développement, la formation syndicale, la formation professionnelle, le juridique.

D'autres ont un caractère temporaire ou conjoncturel tels que la RTT, les risques industriels.

16.2 ROLE ET PRATIQUES DES MEMBRES DES COMMISSIONS

Etre membre d'une commission du syndicat relève exclusivement du volontariat, mais vaut engagement vis à vis du conseil syndical.

Les membres de commission doivent avoir une connaissance parfaite de la politique salariale pour le thème concerné.

Ils doivent aider le conseil dans la prise de décision et dans la déclinaison des orientations décidées en congrès.

Une assiduité parfaite est requise pour les réunions.

Chaque commission est pilotée par un membre de l'exécutif du syndicat.

17. LE GLOSSAIRE

CA	Conseil d'administration
CCAS	Caisse centrale d'activités sociales
CCE	Comité central d'entreprise
CDF	Comité directeur fédéral
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CMCAS	Caisse mutuelle complémentaire et d'actions sociales
CMP	Comité mixte à la production
CNB	Comité national de branche
CSCCMP	Conseil supérieur consultatif des comités mixtes à la production
CSP	Commission secondaire du personnel
CTB	Comité territorial de branche
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
DSC	Délégué syndical central
FCE	Fédération chimie énergie
IEG	Industries électriques et gazières
IRP	Institution représentative du personnel
PAC	Prélèvement automatique de la cotisation
OPR	Organisation professionnelle régionale
RI	Règlement Intérieur
RS	Représentant syndical
Sous CMP	Sous le comité mixte à la production
SSE	Section syndicale d'entreprise
UD	Union départementale
URI	Union Régionale interprofessionnelle