RÉSOLUTION VIE SYNDICALE

LA VIE ET L'AVIS DES SALARIÉ·ES

Syndicats CGT de masse et de classe

La CGT se veut être depuis sa création un syndicat de masse et de classe, or si l'on s'en tient à la liste électorale du CSA ministériel de 2022, seul·es 6 % des collègues présentes et présents sur cette liste ont aujourd'hui leur carte à la CGT. Cette réalité ne doit pas masquer que ces 3 dernières années nous sommes passé de 1856 syndiqué·es à 1986. Cette hausse est à mettre au crédit non seulement de l'engagement de la CGT dans la lutte contre la réforme des retraites, mais surtout au travail quotidien des camarades au plus près des collègues. Cette proximité structurante qui permet l'adaptation permanente de notre vie syndicale passe par l'organisation régulière de HMI et d'assemblées générales.

Outre la nécessité de mettre en place une campagne de syndicalisation pour continuer cette progression, nous devons profiter de la campagne électorale de 2026 pour proposer l'adhésion au plus grand nombre de collègues.

Par ailleurs, et afin de renforcer notre capacité d'action dans un contexte d'une possible arrivée au pouvoir de l'extrême droite, la réflexion d'un rapprochement avec la FSU au sein d'une « maison commune », doit se poursuivre à l'image de ce qui se passe dans d'autres secteurs, syndicats et fédérations de la CGT et de la FSU.

La CGT-Culture s'adresse non seulement aux agentes et agents publics, titulaires et contractuel·les, du ministère de la Culture, aux agentes et agents de droit privé des EPIC, associations et sociétés sous tutelle du ministère, mais aussi aux salarié·es des sociétés d'externalisation et de la sous-traitance ainsi qu'aux autoentrepreneur·euses et indépendant·es.

La CGT-Culture accueille et accompagne les différent·es autoentrepreneur·euses et indépendant·es dans les différents syndicats de l'union.

Du/de la syndiqué·e à son organisation syndicale

La vie syndicale, c'est avant tout offrir la possibilité aux camarades de s'approprier le syndicat, de s'informer, de décider collectivement. Chaque syndiqué·e de la CGT doit se voir proposer de participer régulièrement à des réunions de section. La charte de la vie syndicale doit être mise en œuvre partout dans la CGT et les syndiqué·es via la liste de diffusion militante doivent être destinataires d'une information spécifique.

La particularité historique de la construction de l'USPAC permet par la discussion libre et contradictoire entre les syndicats de l'Union que ce soit la CGT-Culture qui représente au niveau confédéral les syndicats de l'union. C'est donc au niveau de l'Union que sont attribués les mandats pour les différents congrès des structures de la CGT. Cette attribution tient compte du nombre de syndiqué·es de chaque syndicat local.

L'articulation de l'activité des syndicats et de celle de l'Union

Les syndicats CGT de ce ministère se sont organisés autour de secteurs d'activités relevant de missions de service public, qui constituent par définition des sujets revendicatifs transversaux. Il faut donc non seulement rappeler, mais faire vivre concrètement l'article 21 des statuts confédéraux qui prévoit d'une part que chaque structure dispose d'une pleine autonomie d'expression de décision et d'action, et que d'autre part, ces structures recherchent entre elles, en permanence, la coopération et la complémentarité.

Dans ce sens il est important que chaque syndicat puisse compter sur une ou un camarade du SN qui soit identifié comme « référente » ou « référent » et dont le mandat est de faire le lien syndicat/union.

Notre vie syndicale avec les structures professionnelles (fédérales), territoriales (UD/UL) et confédérales

Si on pouvait faire réellement le bilan de l'implication des adhérentes et adhérents dans les structures territoriales de la CGT, les unions locales (UL) et les unions départementales (UD), nous serions surpris du nombre impressionnant, vis-à-vis de ce que nous sommes (moins de 2000 adhérentes et adhérents), de camarades dans les directions de structures territoriales.

C'est ce qui fait la force de la CGT-Culture et sa culture syndicale. Confronté·es au monde réel de l'interprofessionnel, nos camarades donnent à voir et enrichissent ainsi leur section, syndicat, union de la réalité du monde du travail au-delà de la Fonction publique.

Inversement la lutte pour le maintien et le développement du service public ne peut se faire sans le soutien et la compréhension des autres travailleuses et travailleurs. Rien de mieux pour cela que de militer dans les UL ou UD.

C'est aussi proposer aux camarades des UL ou UD de les inviter et porter à leur connaissance nos HMI, préavis de grève et AG de grève.
Donnons les moyens aux camarades d'investir ce champ interprofessionnel caractéristique de la culture de classe de la CGT.

Rappelons que toutes les demandes d'ASA pour l'interpro doivent être demandées au syndicat et à la CGT Culture en amont des congrès territoriaux et du BN spécial ASA qui se tient tous les ans en décembre.

Notre activité au sein de l'union fédérale des syndicats de l'État (UFSE)

En 2017, la CGT-Culture a acté par congrès son affiliation complète et unique dans le champ fédéral à l'Union fédérale des syndicats de l'État de la CGT (UFSE-CGT). Pour répondre aux attaques sur les salaires, les carrières, les missions, l'emploi et le service public, seule une structure syndicale de l'ensemble de la fonction publique d'État peut répondre.

Notre participation militante dans les branches d'activités revendicatives de l'UFSE doit se poursuivre et se développer dans les thématiques proposées et ces travaux seront présentés à la commission exécutive régulièrement.

La CGT-Culture informera le pôle juridique de l'UFSE-CGT de ses actions en justice et des jugements rendus et participera à ses travaux de coordination.

La CGT-Culture invite régulièrement la direction de l'UFSE-CGT pour la présentation de dossiers tels les retraites ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

La CGT-Culture demande à l'UFSE d'avoir un rôle de coordination et d'échange entre les syndicats CGT des différents ministères dans les territoires autour de collectifs Fonction publique.

Les réflexions et les revendications dont nous discutons de congrès en congrès concernant la démocratie culturelle et les politiques publiques culturelles doivent être portées au niveau confédéral. Il est fondamental que la CGT-Culture s'implique dans les travaux confédéraux qui porteront sur ce thème ainsi que dans les collectifs ou commissions qui traiteront de ces sujets.

L'OUTIL SYNDICAL, NOTRE ORGANISATION, NOTRE FONCTIONNEMENT

La CGT-Culture a toujours fonctionné à la fois comme un syndicat et comme une union professionnelle. Aujourd'hui, elle est plus que jamais une union de syndicats, mais sans que cela se traduise dans ses instances. Outre le Congrès, la seule instance où les syndicats sont représentés « ès qualités » est le Comité général.

La nécessaire représentation des syndicats se fait donc au travers de la commission exécutive et même du bureau national alors que ces deux instances ne sont pas statutairement faites pour cela. Cela n'aide pas à la recherche de la meilleure articulation entre l'activité des syndicats et l'activité de l'Union.

Les pratiques professionnelles et militantes ont évolué avec les outils numériques durant le confinement et ont, paradoxalement, aussi favorisé certains liens qui n'existaient pas jusqu'alors (groupe Whatsapp avec des syndiqué·es ou des élu·es d'instance…) facilitant des échanges, des interactions et certaines participations (visioconférence avec des camarades éloigné·es et ayant des responsabilités familiales ainsi que des HMI à périmètre très large ou des réunions de syndiqué·es par région).

Pour autant, ces outils doivent être utilisés avec prudence et discernement et notamment protéger la vie professionnelle et personnelle. Il est également fondamental de tout mettre en œuvre pour que ce « syndicalisme à distance » n'aboutissent pas à la désertion des locaux syndicaux et ne viennent pas priver l'organisation de la vie syndicale « en présentiel » de sa permanence nationale.

Concernant le dialogue social, nos élu·es et mandaté·es sont de plus en plus mobilisé·es par des réunions avec l'administration. De fait, ils ont de moins en moins de temps pour construire, avec les personnels, le rapport de force (HMI, AG, tracts, pétitions, rassemblements, grèves, mobilisations de l'opinion publique, etc.) nécessaire à de véritables avancées, d'autant plus dans le contexte d'austérité et de régression sociale que nous connaissons. Cela pose donc la question de notre participation à l'ensemble des réunions convoquées par l'administration, cela signifie aussi d'utiliser les instances représentatives du personnel de manière différente. En bref, de revoir de façon urgente nos manières de faire, de passer plus de temps avec les personnels sur le terrain et moins avec l'administration ; de considérer que la construction du rapport de force, dans ces formes les plus variées, précède toute négociation.

Par ailleurs, l'administration a développé ces dernières années des stratégies visant à intégrer les organisations syndicales et les personnels dans la manière d'appliquer à l'échelle locale les plans d'austérité décidés nationalement. Chaque syndiqué·e doit comprendre l'impasse de cette nouvelle forme mortifère de cogestion, car elle consiste à faire porter aux organisations syndicales et aux personnels le choix des sacrifices qu'ils devront subir plutôt que de les combattre. C'est pourquoi il est impératif que les élu·es et mandaté·es soient présent·es aux préparations des réunions pour améliorer le rapport de force auprès de l'administration.

Nos instances de direction

1) le congrès

Le Congrès de la CGT-Culture est organisé conformément aux dispositions statutaires, le prochain congrès aura lieu normalement en 2029, un an avant les élections professionnelles pour pouvoir mettre en place la dynamique nécessaire pour gagner celles-ci.

2) le comité général

La commission exécutive (CE) proposera au prochain congrès (XV^{ème}) les modifications statutaires permettant d'intégrer les principes suivants :

Il est convoqué à mi-mandat, ou chaque fois que nécessaire, sur décision de la commission exécutive.

Il se déroule sur une journée, il précise et examine la priorisation des orientations définies lors du précédent congrès ; seuls les syndicats peuvent proposer des amendements.
Les éventuels nouveaux membres de la CE ou de la CFC devront être élus par le comité général selon les règles en vigueur au congrès.
Pour les votes par mandats le calcul par syndicat se fera sur la base du nombre de timbres payés à l'année N-1/12.

3) la commission exécutive

Entre les congrès, l'union est dirigée par la commission exécutive. Outre son rôle de direction de l'union, elle peut être amenée à étudier les difficultés de vie syndicale rencontrées au sein de syndicats.
Elle se réunit au moins toutes les 8 semaines. Les réunions des CE doivent faire systématiquement l'objet de relevés de décision sous la responsabilité du Secrétariat national et transmis aux membres de la CE.
Elle est composée des membres élus par le congrès qui fixe préalablement leur nombre par vote séparé par mandat. Un ordre du jour est transmis en amont à ses membres.

4) la commission financière et de contrôle

Elle est composée de 5 membres.

5) Le bureau national

Le Bureau national se réunit 2 fois par an et en tant que de besoin. Des réunions de tout ou partie du Secrétariat national avec les secrétaires généraux des syndicats ou leurs représentantes et représentants se tiennent en tant que de besoin.

6) le secrétariat national

Il est composé d'un nombre maximum de 10 secrétaires dont, en son sein :
Secrétaire(s) général·e(s), Secrétaire(s) général·e(s) adjoint·e(s), Administrateur·ice
Les Secrétaires nationaux se répartissent les responsabilités suivantes :

- la politique financière
- la politique revendicative
- l'organisation et la vie syndicale
- la communication

NOTRE DÉMARCHE SYNDICALE AUTOUR DE TROIS AXES

1) La revendication

Le rôle de la CGT-Culture est d'impulser les luttes transversales en lien avec les syndicats, il est également d'aider les syndicats dans le développement de leurs luttes sectorielles. Les questions revendicatives seront celles qui nécessiteront le plus la création de commissions thématiques, d'animatrices et animateurs de réseaux avec les camarades de la commission exécutive et des syndicats.

La question de la transversalité des luttes se pose au niveau ministériel, interministériel et interprofessionnel. Une des tâches des camarades en charge des questions revendicatives sera de faire connaître et de mettre en débat les contenus revendicatifs élaborés par nos congrès. Pour cela, la CGT-Culture peut aussi s'adresser à l'ensemble des syndiqué·es ou des personnels par le biais de questionnaires en ligne afin de mieux prioriser nos revendications et co-construire nos cahiers revendicatifs. Les actions syndicales symboliques ou massives qu'on mène à tous ces niveaux renforcent notre combativité dans un esprit fraternel.

Dans le cadre du renforcement de notre vie syndicale et de la prise en compte des enjeux d'égalité, la CGT-Culture affirme la nécessité de créer un collectif femmes-mixité formel. Ce collectif, représentatif des dix syndicats qui composent notre union, aura pour mission de porter et d'animer les questions féministes au sein de notre organisation. Il constituera un espace de travail, de coordination et d'impulsion autour de sujets essentiels tels que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'accompagnement des victimes. Il aura aussi la vocation à organiser et à structurer les mobilisations et initiatives à l'occasion des jours comme le 8 mars ou le 25 novembre et tout au long de l'année, et à piloter des revendications spécifiques telles que la mise en place d'un congé de santé hormonale au ministère.

2) L'organisation et la vie syndicale

Il s'agit d'un sujet sur lequel nous avons le plus à travailler, et tout doit être mis en œuvre pour qu'un ou plusieurs camarades au sein du Secrétariat national soient chargés de suivre cette question. Nous avons un travail à accomplir sur notre connaissance de l'évolution de la composition du salariat au ministère, sur notre connaissance des syndiqué·es. Le lien doit être fait avec les résultats des dernières élections professionnelles afin d'aider les syndicats à construire une campagne de syndicalisation.

C'est également le rôle de l'Union d'aider les syndicats qui le demandent à construire leur propre vie syndicale afin notamment de garantir à chaque syndiqué le droit de participer à des réunions de syndiqué·es et de pouvoir s'approprier le syndicat et l'activité syndicale autant dans la discussion et la délibération que dans l'action. Dans cet objectif, une attention accrue doit être portée à l'accueil des nouvelles et nouveaux syndiqués.

La connaissance des syndiqué·es et du salariat passe aussi par l'utilisation d'outils dédiés tels que le Cogitiel et le suivi d'un fichier adresse et mailing des agentes et agents. Le renseignement du Cogitiel sera pour l'Union comme pour les syndicats l'outil pour travailler à la continuité syndicale.

La vie syndicale, c'est également la définition et la mise en œuvre d'un plan de formation syndicale répondant aux besoins des syndiqué·es. Il est important que chaque syndiqué·e se voit proposer la formation d'accueil (« s'impliquer dans la CGT ») et celles de niveau 1 et 2 (« participer à la vie de la CGT » et « développer la CGT »). Les stages sur la fiche de paie, sur la communication syndicale doivent continuer à faire partie du programme de formation.

Les représentantes et représentants du personnel dans les instances doivent pouvoir bénéficier de formations SYNDICALES pour l'exercice de leurs mandats. Des formations seront proposées aux syndicats (membres des SN et responsables de sections) afin de leur permettre d'acquérir des compétences dans l'utilisation d'outil commun comme le Cogitiel, des logiciels de communication…

De la même manière, les membres de la prochaine direction de l'Union devront être formés sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre les idées d'extrême droite ainsi que sur le rôle d'une direction syndicale. Plus généralement, il s'agit de se former aux mandats, à la responsabilité et tout au long de la vie militante (cette formation sera également proposée aux SG et SG adjointes et adjoints des syndicats de l'Union).

La montée en responsabilité des camarades au sein des sections, des syndicats et de l'union doit s'accompagner des modules de formation syndicale notamment les stages *Participer à la vie de la CGT*-et *Développer la CGT* délivrés en union départementale ou en union locale.
Pour toutes les autres formations syndicales (en dehors de la CGT-Culture) les camarades doivent faire une demande préalable à la CGT-Culture et à leur syndicat, sans quoi les frais afférents pourraient ne pas être remboursés.

3) La communication

La communication syndicale la plus efficace sera toujours celle qui met en relation directe les personnels du ministère et les militantes et militants, par la distribution de tracts, le dialogue, l'assemblée générale, l'heure d'information syndicale….

La communication syndicale, c'est également la diffusion et donc la production de contenus d'information et d'analyse, notamment celle de communiqués à la suite des instances représentatives.
Sur ce point, la CGT-Culture et les syndicats qui la composent ont œuvré pour mettre à disposition du personnel et des syndicats les ressources nécessaires au débat et à la compréhension des enjeux.
De ce point de vue, si les outils tels que le site internet ou les réseaux sociaux ont pu se mettre en place, une réflexion sur la pertinence des médias et le formalisme de notre communication reste à faire.

Si les formats tels que le *Culture au poing* ou les « 4 pages » peuvent être repris, il nous faut également produire plus de contenus qui sont

lus ou vus (vidéos) plus rapidement. À cette fin, il serait judicieux que celles et ceux qui sont amenés à réaliser les communications aient suivi le stage CGT sur la communication syndicale et puissent bénéficier de formations sur des outils d'information (ex- faire vivre un site internet et des réseaux sociaux, faire de l'infographie…).

Il importera de cibler davantage les destinataires de la communication par méls, en créant et en tenant à jour des listes de diffusion dédiées (ex. tracts sectoriels) afin de ne pas trop accentuer la surcharge d'informations que subissent déjà bon nombre de collègues et camarades. Par ailleurs, les chiffres du nombre de vues du site internet montrent qu'une marge de progrès existe, mais pour cela il est nécessaire qu'une réflexion collective s'engage afin de mieux utiliser cet outil.

La permanence nationale : une contribution essentielle

À cela s'ajoute la question dite de la permanence nationale du syndicat. Elle est constituée des membres du Secrétariat national, des camarades de l'accueil téléphonique et du pôle financier, et la présence de permanentes et permanents des directions nationales des syndicats hébergés sur place. Ces camarades sont en charge de l'animation de leur secteur. Régulièrement, elles et ils donnent un coup de main technique pour les envois et les tirages de tracts ou du journal.

La permanence nationale est aussi renforcée par des camarades, pas forcément membres de la CE, qui viennent appuyer le travail technique et matériel de la permanence nationale pour la mise en œuvre des orientations définies par la direction de l'Union. Pour cela, il faut là aussi s'en donner les moyens avec l'octroi d'ASA permanence.

La politique financière, c'est quoi ?

L'administratrice ou administrateur coordonne le travail avec la trésorière ou le trésorier (comptable) et son adjointe ou adjoint (traitement des adhésions). Elle ou il est responsable de la politique financière, de la priorisation, des analyses, des budgets prévisionnels et des bilans.
Le budget prévisionnel et sa ventilation sont votés en commission exécutive tous les ans, il est présenté par la ou le Secrétaire à la politique financière et la trésorière ou le trésorier au besoin.
Le bilan comptable annuel se prépare entre la trésorière ou le trésorier et l'experte ou expert-comptable, son analyse se fait avec l'administratrice ou l'administrateur. Le bilan comptable est arrêté tous les ans par le bureau et approuvé tous les ans par la Commission Exécutive, cela fait l'objet de deux procès-verbaux avant publication sur le site internet de la CGT-Culture.

Une présentation de l'état d'orga (adhésions) est faite tous les ans à la Commission Exécutive avec la ou le secrétaire à la vie syndicale et la trésorière ou le trésorier adjoint.
C'est faire vivre le réseau des trésorières et trésoriers des syndicats de l'union, en les réunissant au moins une fois par an.
C'est aider toutes et toutes les trésorières et trésoriers de l'union en leur apportant notre expertise dès que cela est nécessaire.
C'est prendre en compte l'avis et les recommandations de la CFC.

Droit liberté action juridique (DLAJ)

Dans la perspective de l'article 18 des statuts de la CGT-Culture, il nous faut agir en justice notamment « *pour la défense des intérêts des buts visés dans ses statuts* ». Cette orientation statutaire invite à prendre le temps et le soin d'une analyse rigoureuse et partagée avant de décider collectivement de s'engager dans de telles stratégies.

L'action juridique est un outil complémentaire et non substituable à l'action syndicale. C'est un instrument dont il s'agit de nous emparer pour en faire usage en vue de conquérir plus de justice sociale.

Par ailleurs, en soutien aux actions juridiques individuelles, la CGT-Culture pourra apporter, d'une part, son aide financière aux camarades syndiqué·es en difficultés et, d'autre part, organiser la solidarité (collecte de fonds, mobilisation de soutien, pétition…) sur décision de la commission exécutive.