

13ème Congrès du Syndicat CGT des transports Urbains Toulousains Régie Epic Tisséo

Samedi 25 février 2017

Préparer notre 13ème congrès, c'est faire un retour sur ce que nous avons vécu, les avancées, les points positifs, les limites ou les difficultés que nous rencontrons.

C'est en tirer des réflexions et des propositions constructives pour l'avenir qui nous rendront collectivement plus efficaces dans la défense de nos revendications.

Les responsabilités à la Cgt sont importantes et sont l'affaire de tous ses syndiqués.

Redynamiser le syndicat

L'animation de la vie syndicale se fait au quotidien toujours au plus proche des salariés.

La permanence syndicale est un lieu où les syndiqués et les militants se réunissent.

Cependant, force est de constater que le manque d'implication du plus grand nombre pénalise le bon fonctionnement de notre organisation.

Le travail ne doit pas reposer sur quelques camarades, mais sur le plus grand nombre pour d'une part, éviter l'épuisement sous la « surcharge des tâches », et d'autre part garantir la plus grande démocratie participative.

Nous devons donc réfléchir pour travailler collectivement et utiliser les différents moyens pour impulser notre syndicat.

Par conséquent l'implication de tous les syndiqués est nécessaire et indispensable pour construire les revendications, mener les réflexions et créer une nouvelle énergie pour fortifier la qualité de notre vie syndicale (construire les revendications, préparer les réunions, informations, communications...).

Il est donc capital que les futurs membres de la Commission exécutive, qui auront en charge la direction du syndicat jusqu'au prochain congrès, s'emparent de ces orientations pour assurer un fonctionnement collectif et démocratique au plus près des salariés et porter haut et fort le syndicalisme CGT.

Les membres du bureau et la commission exécutive devront se réunir régulièrement pour chercher les meilleurs modes d'organisations pour être plus efficace dans l'implication et l'application des orientations prises lors de notre congrès.

La Commission exécutive veillera à organiser périodiquement des réunions avec les syndiqués pour créer la dynamique indispensable au bon fonctionnement du syndicat, pour et dans l'intérêt des salariés.

Une direction syndicale énergique et présente

La Commission exécutive, qui doit être un lieu de débat et de prises de décisions dans le cadre des orientations définies par notre 13ème congrès, doit être composée de militants disponibles et formés, qui ont décidé de s'investir en accordant une priorité au fonctionnement de l'organisation syndicale, dans le respect des règles statutaires définies ensemble pour impulser et coordonner les décisions de ce 13ème congrès.

La Commission exécutive sera composée d'une **quinzaine** de membres issus de notre syndicat, à partir des propositions de la commission des candidatures. De même, il est nécessaire que les retraités participent activement à nos débats et désignent un de leur membre pour siéger à la CE.

Le bureau du syndicat

Ses membres, désignés par la Commission Exécutive en son sein, ont en charge de veiller à la mise en œuvre des décisions prises lors des réunions de la CE. Il est composé :

- D'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint
- D'un trésorier et deux trésoriers adjoints
- D'un responsable de la qualité de la vie syndicale
- D'un responsable de la communication
- D'un responsable UGICT

Le secrétaire du syndicat s'assure du bon fonctionnement et de la qualité de vie syndicale pour mettre en œuvre les décisions collectives.

Pour répondre aux obligations de la loi sur la représentativité syndicale, nous devons élire un trésorier et 2 trésoriers adjoints.

Ils devront suivre obligatoirement une formation Cogétise et auront un rôle important pour le suivi des comptes qui seront consultables sur notre site.

Ils assureront la gestion des fichiers des syndiqués en veillant que chaque adhérent reçoive le journal CGT Ensemble ou Vie Nouvelle.

Le respect des statuts de la CGT et l'adhésion à 1% du salaire

Il ne s'agit pas de discuter de l'application ou non du 1%, qui est un élément statutaire de toute la CGT, mais d'essayer de tenir cet objectif sous la responsabilité des trésoriers.

L'accueil des nouveaux salariés

L'accueil des nouveaux salariés doit se faire naturellement avec l'aide du livret d'accueil distribué à leur embauche.

Cette démarche doit leur faire connaître le syndicalisme et la nécessité de l'outil CGT dans l'entreprise pour les inciter à une implication participative à la construction d'une CGT forte.

Le livret d'accueil est la première étape pour amener le nouvel embauché à la syndicalisation.

La future direction du syndicat devra veiller à la réalisation du livret d'accueil et à sa diffusion.

La Syndicalisation

La syndicalisation doit être au cœur de nos préoccupations car la force de la CGT, c'est celle de ses syndiqués.

Nous avons souvent du mal à proposer spontanément la carte d'adhésion à la CGT, mais cette démarche est essentielle, sinon d'autres organisations syndicales s'en emparent.

C'est alors un syndiqué de moins à la CGT.

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?


Cela doit être l'affaire de tous les syndiqués et de l'ensemble des militants.

La fidélité de l'adhésion

La fidélité des adhésions à la CGT passent en priorité par une écoute de chaque problème rencontré, même aussi petit soit-il. Le négliger, serait de laisser croire au syndiqué que ses difficultés ne sont pas celles de toute la CGT.

Nous ne pouvons pas exiger d'un adhérent que le paiement de sa cotisation et se contenter des informations que nous lui donnons. Le syndicat doit être à l'écoute du syndiqué pour l'aider et le soutenir dans toutes ses démarches.

La fidélisation passe aussi par le prélèvement automatique des cotisations (PAC). Ce moyen de paiement est devenu courant et doit être privilégié.

Le syndicat doit veiller à ce que chaque syndiqué soit un acteur impliqué dans l'activité de l'organisation et qu'il se sente « chez lui » à la CGT pour qu'il devienne dans l'avenir un vrai militant.

Cela ne doit pas être l'affaire d'une personne mais bien l'affaire de tous.

Le syndicat dans son activité doit être le lien le plus direct avec le syndiqué.

Syndicalisme rassemblé et unité

Le syndicalisme rassemblé ne fait pas disparaître ni les différences entre les organisations, ni l'identité de chacune d'entre elles, mais il permet de les mettre en dynamique, d'additionner les forces et de toucher plus largement les salariés, en donnant force et crédibilité aux mobilisations engagées.

Même si l'unité syndicale reste difficile à Tisséo, la Cgt doit tout mettre en œuvre quant à sa réalisation pour éviter la division syndicale, chère au patronat, et construire ainsi le rapport de force le plus unitaire et le plus large possible.

Ces conditions d'unité doivent permettre de construire les luttes synonymes de progrès social.

Des syndiqués propriétaires de leur organisation

Les statuts de chaque organisation CGT précisent les modalités d'organisations des congrès et d'assemblées générales.

Ce sont des moments essentiels pour la vie démocratique de l'organisation.

Ils doivent être préparés et conçus pour permettre réellement aux syndiqués de débattre et de décider à propos de l'activité de leur organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués.

Lors du 47ème congrès confédéral, il a été décidé que chaque syndicat ou section syndicale doit avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée des syndiqués au moins une fois par an, et un congrès tous les 3 ans.

Pour cela, il est important d'avoir des syndiqués dans tous les secteurs de l'entreprise et s'assurer d'avoir des élus et mandatés présents sur tous les lieux de travail.

Comme le disait Bernard Thibault : «...il faut être fort partout...».

Ainsi, la direction du syndicat devra veiller à déployer des campagnes de syndicalisation sur tous les lieux de travail et vers toutes les catégories professionnelles.

De même, il sera important de veiller, en fonction de la mise à disposition des candidatures, à construire une commission exécutive représentative de tous les secteurs professionnels et présente sur tous les sites.

Communication et expression CGT

L'expression syndicale n'a jamais cessé de s'améliorer en s'adaptant à l'évolution technologique des modes d'informations, avec depuis 2007 :

- un site Internet : www.cgt-tu-toulouse.fr
- un e-mail : cgt.tisseo@laposte.net
- Page Facebook : [Cgt Tisseo](https://www.facebook.com/CgtTisseo)
- une adresse dédiée aux questions DP: question.cgt.tisseo@gmail.com

La communication reste un sujet primordial pour diffuser les informations et le positionnement de la CGT. Quoi qu'il en soit, la communication ne peut s'organiser que dans deux sens : donner l'information et/ou aller chercher l'information.

Le journal Le bus-Le Métro-Le Tram ne doit pas rester l'œuvre de quelques personnes quant à sa réalisation mais aussi à sa distribution.



Le but de ce journal étant de faire connaître la situation sur l'ensemble de l'entreprise, **il serait bon que chaque dépôt, site et service aient une expression régulière dans celui-ci.**

Il en est de même pour les élus en CE, DP, CHSCT, les mandatés et tous les représentants CGT en réunion ou en commission, d'effectuer des comptes rendus à diffuser, sous la responsabilité du bureau, à tous les salariés.

Il en va aussi de la responsabilité et du rôle de chacun d'entre nous, de l'élu au simple adhérent, à contacter l'organisation pour faire entendre les revendications de tous les travailleurs de tous les secteurs de l'entreprise.

La communication doit permettre à tous les syndiqués, militants, élus et mandatés, de porter les orientations, les positions et les propositions de la CGT face à la Direction.

Elle doit également permettre aux salariés d'être informés sur les politiques nationales et internationales responsables d'une crise sociale et économique sans précédent.

Pour pouvoir en débattre avec les salariés, avec son entourage, sa famille, ses proches **tous les syndiqués et militants doivent s'en emparer et porter les débats pour construire un avenir et des lendemains meilleurs pour tous les travailleurs.**



L'UGICT CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et techniciens)

Nous pouvons constater l'évolution favorable du nombre de syndiqués dans les catégories « maîtrises et techniciens » (UGICT).

Cette évolution est favorisée par un travail constructif de nos camarades de l'UGICT qui a donné une image très positive de la CGT dans l'entreprise.

Cela a permis de pérenniser les adhésions lors de changement de catégories de nos camarades issus des collèges ouvriers ou employés et de gagner de nouvelles adhésions.

C'est bien la CGT forte de toutes ses composantes qui participe à l'émancipation des travailleurs.

Les revendications spécifiques des catégories UGICT, doivent être en lien constant et portées par toute la CGT, pour s'opposer aux prétentions inacceptables de la Direction.

La continuité de la vie syndicale de nos retraités (UFRT)



Les camarades retraités ne sont pas épargnés par les offensives patronales et gouvernementales portant atteintes à leur pouvoir d'achat, à leur cotisation sociale, à la santé, aux transports, etc.

Si la retraite est synonyme d'une certaine paix, c'est sûrement pas celle de la paix sociale.

Ainsi, même à la retraite, la lutte doit continuer et s'organiser autour d'un syndicat CGT retraité Tisséo fort, dynamique et composé du plus grand nombre pour porter les revendications.

Si nous voulons une UFRT (Union Fédérale des Retraités) forte, cela passe par une continuité de l'activité syndicale alors que les salariés partent à la retraite.

La CGT avec tous ses militants doivent veiller à la continuité syndicale et s'assurer que les syndiqués, sur le point de devenir des retraités, poursuivent leur syndicalisation au sein du syndicat CGT retraités de Tisséo. Nos militants doivent pouvoir continuer naturellement de militer au sein de la section des retraités.

En opérant ainsi, **les retraités associés avec les salariés actifs pourront mener le combat afin de gagner une revalorisation des pensions, une réforme du calcul des retraites...**

Politique des Cadres et Formation

Un syndiqué formé est un syndiqué acteur.

Afin de pouvoir transformer les besoins en revendications, les élus et mandatés doivent parfaire leurs connaissances tout au long de leur mandat.

Il est du devoir de notre organisation de veiller à ce que chaque élu ou mandaté soit formé .

Quel que soit leur mandat, Comité d'Entreprise, Délégué du Personnel, CHSCT, délégué syndical, Conseil Prud'hommes ou autres, l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat.

Les élus et mandatés sont porteurs des revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès.

Les militants doivent prendre en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité.

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif.

A partir de cette vision syndicale, toutes évolutions aux responsabilités, propositions ou sollicitations pour un remplacement, sont légitimes.

D'ailleurs et conformément aux orientations du 47ème congrès confédéral, la charte de l'élu et mandaté CGT rappelle ces règles fondamentales de la vie démocratique de la CGT.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces, permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place à toutes les catégories socioprofessionnelles, de mieux répartir les mandats électifs et représentatifs.

Les membres de la direction syndicale s'engagent à militer dans les structures pour lesquelles ils ont été mandatés et de rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction.

Il n'y a pas de petites ou de grandes responsabilités, il y a tout simplement des militants ayant en charge d'animer la vie syndicale de notre entreprise et une cohésion avec la CGT dans son ensemble.

La formation syndicale est également un droit pour tous les syndiqués. Le développement de la formation est un enjeu crucial et doit devenir une réalité.

Depuis plusieurs années, nous essayons de trouver le meilleur moyen de former les militants au sein de notre organisation.

La formation d'accueil des nouveaux syndiqués (FANS) est très bien perçue par les nouveaux adhérents ce qui conforte nos orientations concernant les militants acteurs et formés.

Nous avons mis en place notre première Formation Accueil du Nouveau Syndiqué (FANS) le 15 mars 2011. **Nous devons continuer à dispenser cette 1ère formation à nos jeunes syndiqués.**

A ce jour, la nouvelle réglementation imposée par la loi Rebsamen et le refus de la direction de Tisséo à maintenir les droits existants via un accord interne, pénalisent notre organisation quant à sa politique de formation.

Le syndicat CGT devra tout mettre en œuvre pour la mise en place d'un accord favorable à la formation de tous les salariés.

Il est de notre devoir d'utiliser les moyens légaux en notre possession pour former nos élus et mandatés. Ces formations seront adaptées à leurs besoins spécifiques.

La formation passe aussi par une démarche personnelle pour avoir un apport de connaissance perpétuel.

Il est capital que chaque syndiqué, mais surtout tous les élus et mandatés, s'abonnent à la NVO (Nouvelle Vie Ouvrière) et s'empare de cet outil syndical.

Cela pour contribuer à pérenniser sa parution en cette période de crise et pour parfaire ses connaissances par les informations syndicales, revendicatives et juridiques éditées par la CGT.



LA FORMATION SYNDICALE tout simplement pour ETRE EFFICACE !!!

Place et rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Notre entreprise est un terrain économique et idéologique que nous devons disputer à tous ceux qui souhaitent en user et en abuser, qu'ils soient élus politiques, directeurs ou autres...

Les salariés doivent être habilités à intervenir sur les choix stratégiques et économiques qui pèsent sur l'avenir du Service public.

L'octroi de droits à l'information et à la consultation des IRP plus étendus, assortis d'un devoir pour les dirigeants d'entreprise d'en tenir compte dans leurs décisions, la présence de représentants des salariés dans le Conseil d'administration doivent être revendiqués.

La CGT défend une conception offensive et revendicative des IRP et plus particulièrement en ce qui concerne le Comité d'entreprise.

Il faut revenir vers l'histoire pour comprendre que les Comités d'Entreprises ont été imposés au patronat par le syndicalisme CGT essentiellement au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Beaucoup de patrons ayant collaboré avec l'occupant nazi, les salariés ont imposé les comités de gestion dans les entreprises pour pouvoir garder un œil sur les décisions économiques et les choix stratégiques.

Malheureusement au fil du temps, gouvernement et patronat ont tout fait pour limiter les pouvoirs des Comité d'Entreprise, cantonnant les réunions à une chambre d'enregistrement des décisions patronales.

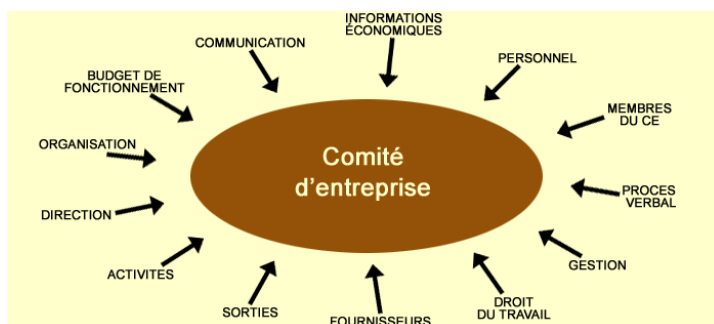
En DP (Délégué du personnel) les réunions se résument à un QUIZZ.

En Chsct, il faut toute l'énergie des représentants CGT pour que les décisions et les enquêtes soient menées, et malgré cela, la Direction aidée par les deux secrétaires respectifs, impose sa loi.

Même constat en CE (Comité d'Entreprise), où plusieurs années de gestion par des syndicats réformistes cantonnent aujourd'hui le CE de Tisséo à la simple gestion des œuvres sociales (Colis de Noël, colonies, location...)

Les traminois ont donc pris l'habitude de voir le CE avant tout dans un rôle de gestion d'œuvres sociales, et même si la CGT considère que cette gestion est importante, **le rôle économique du CE** reste la mission essentielle d'intervention dans la gestion de l'entreprise, notamment en terme de :

- Choix économiques, stratégiques, investissement....
- Politique de l'emploi et sous traitance
- Politique salariale
- la surveillance de la durée du travail, des conditions de vie et de travail, le contrôle et gestion des effectifs salariés, de l'évolution des carrières, de la formation professionnelle, des rémunérations et bien d'autres sujets... (liste non exhaustive).



La CGT constate de lourds déficits dans la gestion du Comité d'Entreprise, pas où peu d'intervention sur les questions revendicatives, des difficultés à avoir de véritables débats sur l'économie d'entreprise, pas d'intervention sur l'emploi, les conditions de travail dégradées...

Concernant les œuvres sociales, toutes les décisions sont prises en catimini et sous l'autorité du secrétaire sans la consultation de nos élus.

Il aura fallu diligenter une expertise sur les comptes du CE suite à des révélations d'un dissident, pour mettre en place un « semblant » de transparence.

Malheureusement la CGT se retrouve esseulée pour faire respecter les recommandations de l'expert.

Ainsi la gestion du CE reste sous l'autorité opaque du Secrétaire avec l'appui de son syndicat et une Direction complice.

La CGT devra continuer à œuvrer pour que notre syndicalisme soit reconnu et respecté et ainsi redonner une vraie place aux Institutions Représentatives du Personnel.





FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

LE CONGRÈS
est l'instance souveraine du Syndicat
il élit la Commission Exécutive

- La commission exécutive élit en son sein le bureau du syndicat
- Le bureau élit en son sein le secrétaire général, les responsables de la politique financière, le responsable de la QVS, le responsable de la communication, le responsable de l'Ugict.

Le bureau est chargé de veiller à la mise en application du :

- * Secrétaire général chargé de la coordination de l'ensemble
- * Trésorier et deux adjoints chargés de la politique financière
- * Responsable de la qualité de vie syndicale
- * Responsable de la communication
- * Responsable de l'UGICT

LE SYNDICAT DANS L'ENTREPRISE

