

Bilan des secteurs

Voir organigramme page 16

Secteur Organisation Qualité de Vie Syndicale (O.Q.V.S)

«Une CGT pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs, c'est apporter une attention particulière à la qualité de notre vie syndicale et au développement du syndicalisme de masse et de classe que nous portons au plus près des salarié·e·s et de toute leur diversité».

Espace Vie syndicale

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs votés au dernier congrès par les syndicats, nous avons travaillé en transversalité entre les différents espaces du secteur à un état des lieux afin d'améliorer notre connaissance collective de notre organisation dans notre département, celui-ci étant incontournable pour être plus efficaces dans les luttes, dans la défense des travailleur·euse·s et dans les actions de renforcement de notre organisation.

À partir du CoGiTiel et de son Espace dédié, nous avons entamé la mise à jour des informations que nous devons avoir à l'Union départementale dans le cadre de la double affiliation des syndicats (listes des syndicats par UL, évolution des syndicats, bureau des syndicats, statuts, date de congrès...).

Nous avons fait une dizaine de réunions et y a participé une dizaine de camarades de l'UD et de différentes UL's.

Nous restons encore en attente de recevoir les éléments de syndicats et de recenser collectivement l'existence et le périmètre de section de syndicats nationaux, régionaux sur notre département.

Ce travail, quand il sera abouti, sera bien évidemment « partageré » avec nos Unions Locales. Dans un souci d'améliorer la vie syndicale dans nos organisations, nous avons impulsé la création d'une formation « animer un syndicat ou une organisation de la CGT » pour les bureaux de nos organisations (syndicats, UD, UL's, Usd...). Avec « l'espace formation », celle-ci a été réalisée. Une première session a eu lieu mais nous devons continuer à convaincre les camarades de la nécessité de s'y inscrire pour améliorer le fonctionnement collectif de nos organisations et assurer leur pérennité.

Enfin nous avons aussi participé à la réalisation de la conférence nationale sur les Unions Locales de syndicats et avons participé avec des camarades de deux de nos Unions Locales à cette dernière. Celle-ci avait pour but de faire un état des lieux de la structuration de notre organisation sur les bassins d'emploi et de mesurer la capacité de faire vivre ces organisations essentielles que sont nos Unions locales pour être à proximité des salarié·e·s afin de les convaincre de s'organiser. La finalité de cette conférence étant d'impulser une réflexion dans nos organisations en territoire et de les faire évoluer si nécessaire.

Améliorer notre structuration et la vie syndicale dans nos organisations reste une priorité. Notre CGT doit se renforcer pour pouvoir gagner. Nous avons mené notre activité dans ce sens mais avons rencontré quelques difficultés (Crise sanitaire, nombre de militant·e·s insuffisant) qui ont freiné l'avancée de nos travaux. Nous avons besoin de renforcer ce secteur. Cela passe par convaincre un certain nombre de camarades que ces questions et orientations votées par nos syndicats en congrès, sur le sujet, sont incontournables pour construire un rapport de force suffisant pour gagner.

Espace CoGiTiel

Le CoGiTiel est l'outil de connaissance partagé de nos syndicats, sections, structures, organisations, adhérents, par notre organisation syndicale (Confédération, UD, UL, syndicats). Disposer de données à jour facilite grandement l'activité syndicale, notre efficacité dans nos luttes et notre renforcement.

Cet espace a principalement participé à l'activité décrite ci-dessus. Cela lui a permis de mettre à jour nombre de fiches des syndicats dans le CoGiTiel et de faire un état des lieux de l'utilisation de l'outil par nos syndicats et organisations.

Nous avons organisé par Union Locale fin 2021 et début 2022 des formations sur la connaissance et l'utilisation de l'outil afin de permettre à un maximum de syndicats de se mettre à jour avant l'arrivée de la Version 2 du CoGiTiel.

Le CoGiTiel est un outil incontournable pour la CGT. Il permet à nos UL's et à notre UD de mieux connaître nos forces CGT organisées sur leur territoire et à nos syndicats de leur faciliter la mise en œuvre de la vie syndicale. Cet outil est source d'informations et de données.

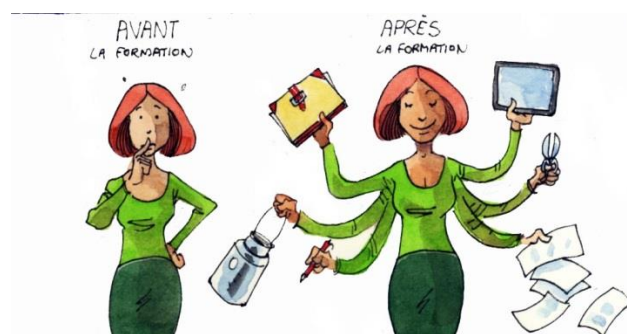
C'est pour cela que nous devons continuer à convaincre nos syndicats de la nécessité qu'ils entrent les éléments de connaissance et de continuer la préparation au passage dans la V2.

Espace Formation

L'Union Départementale a poursuivi la politique de formation syndicale mise en place depuis plusieurs congrès dans notre organisation et continue à pérenniser et à développer cette activité. L'espace Formation était composé de 10 membres ; il s'est réuni régulièrement tous les deux mois. Il relie l'UD et l'UL de Troyes, ce qui a permis de mutualiser nos forces et d'avoir une cohérence départementale pour la formation syndicale.

Actuellement, ce sont 19 formateur·trice·s qui sont en capacité d'intervenir. Ce sont 16 formateur·trice·s qui ont été formées au cours du mandat.

La crise sanitaire a bien entendu eu un impact sur la tenue des stages. Le premier confinement a mis à l'arrêt toutes les formations et a entraîné l'annulation de 3 stages (ECO.CSE, CSSCT et CARSAT) et le report de 3 autres (ECO.CSE, CSSCT et 2^{ème} partie du niveau 2). Par la suite nous avons décidé de maintenir les stages, malgré certaines contraintes et restrictions en termes de lieu d'accueil pour protéger les camarades y participant. Suite à la crise sanitaire, le retour des stagiaires a été compliqué, ce qui a entraîné des annulations de stage.



Depuis le dernier congrès, nous avons formé 221 stagiaires de 36 syndicats.

Nous avons tenu des formations

« Accueil » »,
« Niveau 1 », « Niveau 2 »,
« ECO.CSE »,
« CSSCT »,
« DS »,
« Défenseur·euse· syndical·e »,
« Formation de Formateurs »,
« Carsat ».

Pour la première fois mis en place les formations
« Animer un syndicat », « Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail », et "conseiller·ère du salarié·e".

Nous avons également mis en place différentes journées d'étude dont certaines ont vu l'intervention de responsables confédéraux : télétravail, NAO, 32h, salaires, lutte contre les idées d'extrême droite.

NB de stagiaires par formation sur 2019/2021/22	
FORMATION ACCUEIL	74
FORMATION NIVEAU 1	61
FORMATION NIVEAU 2	14
FORMATION DELEGUE SYNDICAL	19
FORMATION CARSAT	6
FORMATION CSSCT	21
FORMATION CSE	16
FORMATION FORMATEUR	16
COLLECTIF DE DIRECTION	19
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL	10
ANIMER UN SYNDICAT	16
DEFENSEUR SYNDICAL	12
CONSEILLER.ERE SALARIE.E	7
CONSEILLER.ERE PRUD'HOMME	10

Un guide formation a été réalisé afin de mieux aider nos syndicats et nos syndiqué·e·s à s'outiller pour engager le débat sur le terrain argumentaire et la bataille des idées au plus près des salarié·e·s.

Points positifs :

- Des nouveaux.elles formateur·trice·s
- Un travail en lien UL de Troyes et UD : mise à disposition des ressources
- Un travail en équipe qui fonctionne bien
- Centralisation du contenu
- Travail en lien avec la secrétaire administrative
- Continuité de la formation pendant la crise sanitaire

Difficultés :

- Remplir les formations surtout depuis la crise covid : il devient laborieux de trouver stagiaire et formateur·trice·s
- La gestion des formations pendant le covid
- Certains contenus de formations pas actualisés
- Un matériel vieillissant

Espace « Élections professionnelles »

Depuis l'ANI et la loi de 2008, la représentativité des syndicats est mesurée par leur audience électorale au premier tour des élections professionnelles (désormais CSE dans une part croissante des secteurs). Cette représentativité est mesurée à tous les niveaux, IRP, entreprise, branche, inter-professionnel, et accorde, ou pas, la capacité à négocier et signer des accords. Là où ce conquis a déjà été arraché, cela peut même conditionner l'attribution de droits, et de moyens, d'animation de la vie syndicale.

Le second cycle électoral (2017-2020) vient de s'achever par les élections TPE, perturbées et handicapées par la crise sanitaire, et dont le scrutin; reporté à deux reprises, s'est déroulé en février-mars 2020-2021 de façon très discrète. La Cgt auboise a néanmoins mené campagne, réalisé des déploiements dans les territoires et sur les médias, et conservé la première place dans notre département, grâce à la mobilisation d'un certain nombre de militant·e·s.

Les UD de la région Grand-Est ont travaillé de concert. Cette saine émulation et ces collaborations ont renforcé la position de la Cgt dans la région, certes de façon inégale. L'ex- région Champagne-Ardenne s'est distinguée.

De nouveaux scrutins importants se déroulent ou vont se dérouler du 1^{er} au 8 décembre 2022 pour la fonction publique et pour une grande majorité des CSE des entreprises du secteur Privé en 2022 et 2023. Au regard de l'enjeu, toute la Cgt doit continuer à se mobiliser sur ces dimensions. L'implication de l'ensemble de nos syndiqué·e·s, militant·e·s, syndicats, structures et organisations est requise pour ces élections professionnelles.

Dans ces élections dans le Privé et le Public, nous devons travailler de concert à l'amélioration de notre influence dans le monde du travail et au renforcement de notre organisation. De ce fait les élections seront au cœur du projet de syndicalisation. Nous travaillons actuellement avec les UL à un plan de travail et à déterminer des objectifs

Enfin, nous impliquer dans ces séquences électorales c'est aussi être sur la bataille des idées. Les forces réactionnaires préparent de nouveaux assauts contre nos conquies sociaux et syndicaux, notamment la protection sociale, et s'en gargarisent. L'ensemble de la Cgt auboise doit massivement répondre présent et de façon unie afin de rejeter ces idées d'un autre temps et que nous engrangions enfin de nouveau conquies sociaux.

Espace Syndicalisation

Au regard du bilan du premier plan de syndicalisation qui a permis d'accompagner des syndicats et pour certains de les relancer, de faire monter en responsabilité des militant·e·s dans nos organisations, nous avons travaillé au projet d'un second plan de syndicalisation qui s'oriente une nouvelle fois sur le renforcement là où nous sommes présents et sur de nouvelles implantations dans les entreprises où nous ne sommes pas. Il doit servir et se croiser bien évidemment avec la campagne électorale en court dans le public et dans les entreprises et établissements du privé.

Du fait de la crise sanitaire qui a amené des difficultés en termes d'implication et donc de moyens pour faire fonctionner notre Union Départementale dans ce contexte, nous n'avons pas pu nous impliquer et terminer le projet comme nous l'aurions souhaité.

Celui-ci a été finalisé en 2022 et validé par la commission exécutive et le pôle Organisation Développement de l'Espace « Vie Syndicale » confédéral.

Les objectifs sont d'impliquer les organisations de la CGT du département (UL's, USR, CSD, USD) et nos syndicats en leur proposant d'établir des plans de parrainage, pour des syndicats forts et donc une CGT départementale plus forte.

Espace « Suivi des mandats »

Les mandats départementaux relèvent de la responsabilité de l'UD, il s'agit majoritairement du champ de la protection sociale. Les mandats régionaux relèvent du comité régional, il s'agit de ceux de l'emploi principalement et la CARSAT. Certains de nos camarades aubois sont sur les deux dimensions.

Au cours de ce mandat, nous avons renouvelé tous les mandaté·e·s de la protection sociale c'est-à-dire la CPAM, la CAF, le conseil départemental Aube (URSSAF), le GISMA et l'OPH Troyes Aube habitat selon la procédure suivante : L'UD diffuse l'information du renouvellement aux syndicats qui proposent des militants qui veulent s'investir et la CE valide les candidatures. Plusieurs de nos mandaté·e·s sont membres des collectifs régionaux emplois formation et protection sociale.

En cours de mandat, une animatrice a été désignée pour gérer, suivre et animer les mandats. Pour des raisons de Covid, nous n'avons pas pu réunir tous les mandatées ces deux dernières années.

Un premier travail a été expérimenté à la CPAM afin de réunir les mandaté·e·s au conseil et le syndicat pour échanger sur les problématiques rencontrées, travailler les ordres du jour et y donner une réponse concertée.

Pour le prochain mandat nous souhaitons étendre cette expérimentation à tous les organismes où nous avons des mandatés, réunir ces derniers une fois dans l'année et former ceux qui ne le sont pas. Nous devons aussi arriver à une vue partagée collectivement sur les mandats (durée, date à laquelle le mandat prend fin pour anticiper le renouvellement, objectifs, retours à la Commission exécutive, bilan de fin de mandat,...). Enfin nous devons continuer à renforcer l'intersyndicale.

BILAN DU SECTEUR REVENDICATIF

L'activité revendicative à l'Union Départementale n'a pas fait de pause ces trois dernières années. Rappelons-nous, nous nous avons combattu le projet de Macron sur sa réforme des retraites à points, avec 19 manifestations organisées de septembre 2019 à mars 2020 à Troyes, Bar sur Aube, Romilly sur Seine ou encore Nogent sur Seine.

Le 1^{er} confinement nous a un peu ralenti, mais juste le temps de trouver d'autres marques. Du coup nous nous sommes exprimés à travers les réseaux sociaux, comme avec la manif virtuelle du 1^{er} mai 2020, ou encore innové avec un direct sur Facebook contre les violences faites aux femmes.

Le secteur Revendicatif a été grandement sollicité face aux multiples attaques et crises pendant ce mandat.

L'UD CGT a été en permanence à l'offensive pour contrer les projets du patronat et du gouvernement. À l'impulsion quasiment de chacune des actions, nous avons œuvré à l'unité syndicale la plus large possible, gardé des attaches avec les organisations, partis politiques et associations avec lesquelles nous agissons depuis longtemps, et engagé de nouvelles associations dans de nouveaux domaines (climat, monde du spectacle, féminisme par exemple). Plusieurs actions et manifestations pour les droits des femmes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, nous le verrons avec le collectif Femmes mixité.

Nous avons lutté pour les libertés individuelles et collectives ou encore pour défendre nos emplois, pour l'augmentation de nos salaires et contre la précarité.

C'est le cas des rassemblements en soutien à Anthony Smith, inspecteur du travail de la Marne qui s'est retrouvé mis à pied pour avoir voulu protéger des salariés d'aide à domicile sans aucune protection pour effectuer leur travail. Par la mobilisation celui-ci a obtenu la levée des sanctions prises à son encontre. Les dirigeants syndicaux marnais ont aussi été attaqués pour avoir soutenu Anthony et l'avoir aidé à gagner. L'affaire n'est pas terminée pour notre Camarade Sabine Dumenil, Secrétaire générale de l'UD de la Marne. En appel elle avait été relaxée mais l'ex-directrice adjointe de la DDESTPP (ex-Directe) se pourvoit en cassation. Nous continuons à être mobilisé·e·s contre cet acharnement à l'encontre de notre camarade et de la CGT.

L'UD a également soutenu les syndicats lors des appels de champ professionnel nationaux à des rassemblements et manifestation. Pour exemple lors des actions des agents hospitaliers ou des salarié·e·s du médico-social dans leurs légitimes revendications.

Nous étions aussi sur le front de la bataille pour le climat, à côté des kurdes, des palestiniens et des migrants, et contre la montée de l'extrême droite. Et bien d'autres luttes !

Tous ces combats sont liés, opprimé·e·s exploité·e·s contre oppresseurs exploiters, ancien monde contre nouveau monde.

La crise sanitaire a fortement impacté nos façons de faire dans les entreprises, et nous n'avons pas encore réussi à travailler vraiment à ce que chaque syndicat et militant·e de la CGT s'emparent de nos repères revendicatifs pour élaborer sur les lieux de travail des cahiers revendicatifs en partant des préoccupations des salarié·e·s.

Une des raisons s'explique par la participation de trop peu de camarades au secteur revendicatif, la défection de 2 responsables sur les 3 n'arrangeant pas les choses. Nous devons étoffer ce secteur et prioriser nos axes en fonction de nos forces.

Le collectif « Femmes mixité » est quant à lui une réussite, et mérite que l'on s'y attarde, un travailleur sur deux étant une femme. Il a pour objet de mettre en adéquation nos revendications et le salariat en mettant en œuvre, à hauteur des enjeux, les revendications qui concernent les travailleuses.

Le collectif femme-mixité est composé de 9 camarades femmes et hommes et a été créé suite au dernier congrès de l'UD. Il se réunit au moins une fois par mois.

Son but est de diffuser les revendications CGT pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la CGT d'une part, et dans les entreprises d'autres part. Faire en sorte que ces questions deviennent une priorité pour les syndicats, notamment que soient relayées les actions de la CGT et négociés des accords égalité femme-homme à la hauteur des enjeux.

Les femmes représentent 50% des salarié·e·s et sont d'avantage soumises à la précarité : temps partiels subis, salaire faible, dévalorisation des métiers à prédominance féminine.

La prise en compte des revendications pour l'égalité femme-homme est un vecteur de syndicalisation. Il n'est pas possible d'envisager un réel changement de société sans remettre en cause les principes de dominations qui la gouverne. Le capitalisme se sert de ces principes de domination : le patriarcat, le racisme, etc., mais la fin du capitalisme ne mettra pas fin à ces principes qui existaient avant lui. C'est donc un double combat à mener.

Durant ce mandat le collectif femme-mixité a organisé :

- Manifestations 08 mars 2020, 2021 et 2022.
- Manifestations 25 novembre 2020, 2021 et 2022.
- Pour la première fois dans le département un rassemblement dans le cadre de la journée de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie le 17 mai en 2021 et 2022.
- Participation au rassemblement pour le droit à l'avortement en 2022.

Les manifestations sont co-organisées avec le collectif pour les droits des femmes aubois composé : FSU, MRAP, Ligue des droits de l'Homme, Aux adelphe, solidarité femmes, CIDFF, Agui, BAAF, de féministes.

Ce sont entre 150 et 300 manifestants pour les 8 mars et 25 novembre et 50 personnes pour les rassemblements du 17 mai. On peut souligner la faible implication des syndicats de la CGT sur ces revendications. La question de l'égalité femme homme n'est pas encore prise à la hauteur des enjeux par la majorité des syndicats.

Ces événements ont été l'occasion, pour le collectif femme mixité, de créer des modes d'expression et de communication variés : quizz, danse, texte, porteuse de parole. Le but est de redynamiser les manifestations et de faire passer nos revendications via la culture et le débat.

Deux référentes harcèlement sexuel ont été formées : Karina Serranito et Claire Baroni. Ces référentes ont pour mission d'accompagner les syndicats qui seraient confrontés à un ou des cas de harcèlement sexuel dans leur entreprise. Elles peuvent également recevoir et accompagner des victimes de harcèlement sexuel au travail ou de violences sexistes et sexuelles au sein de la CGT.

Pour les contacter, prendre contact avec l'UD qui fera le relais.

2 victimes ont été reçues. Une a été accompagnée dans sa démarche auprès de l'employeur.

Deux référent·e·s ont suivi la formation « agir contre les violences sexistes et sexuelles » à Courcelles, ce qui a permis de la mettre en place dans l'Aube dès juin 2021, où ont été formé·e·s 10 stagiaires. Cette formation est délivrée sur 3 jours.

Une référente a suivi la formation « agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes » à l'IRT de Strasbourg.

Présence des référentes du collectif aux réunions confédérales du collectif femme-mixité.

Intervention de la cellule de veille à la CE de l'UD avec transmission du projet de cadre pour la gestion des violences sexistes et sexuelles dans la CGT.

Le collectif « Fonction Publique » a été réactivé, mais n'a pas encore réussi à intégrer tous les syndicats des trois pans de la Fonction publique. De grands défis sont en jeu, qui vont de l'arrêt de la casse des services publics aux élections professionnelles qui auront lieu fin 2022.

En ce qui concerne les autres collectifs, nous n'avons pas encore réussi à organiser ceux de « l'UGICT », des « Privés d'emploi » ni des « Jeunes » mais ne désespérons pas d'y parvenir.

BILAN DU SECTEUR COMMUNICATION

Suite à notre dernier congrès, le secteur communication devait pouvoir fonctionner dans de bonnes conditions, en faisant appel aux membres de la CE volontaires pour y participer. Pour différentes raisons de disponibilité des camarades, et d'orientations mal comprises de ce secteur, une seule réunion a pu se tenir.

La fin de l'année 2019 et les mois du premier trimestre de 2020 ont été particulièrement actifs et ont sollicité la communication. (Y compris de la part de l'intersyndicale) avec toutes les manifestations contre le projet de « réforme » des retraites, des manifestations contre la loi de sécurité globale, etc...

Les choses ont été réalisées un peu en force sans grand esprit de concertation dû à l'urgence de la situation. Cette situation n'est bien-sûr pas satisfaisante. Il faut plus une démarche dans un esprit de concertation avec le bureau et l'ensemble de la nouvelle CE.

L'UD doit rapidement se mettre en recherche pour le mandat prochain d'un nouveau responsable de la communication.

Parutions de l'Aube Syndicale :

La publication de plusieurs numéros au cours de l'année avec un minimum de 3 par an pour obtenir la subvention (1300€) de la MACIF. Trop peu d'informations parviennent au pôle communication sur la vie des syndicats dans les entreprises.

Le manque d'informations des différentes actions, négociations, résultats d'actions, pour faire de l'Aube Syndicale un véritable journal d'informations locales vers les syndiquées.

La question reste posée quant à sa diffusion aux syndiqués. Un envoi est fait par messagerie, reste aux responsables de site d'en faire la diffusion, soit par messagerie soit par photocopies. L'absence d'une équipe de rédaction en tant que tel, ne favorise pas des parutions régulières et attrayantes. Une nouvelle formule est peut-être à mettre à l'étude.

Site Internet de l'UD Aube :

Fonctionne depuis mars 2011, date de mise en ligne de notre site Internet de l'UD (www.udcgt10.fr).

Il y a, suivant les mois et l'actualité environ 200 visiteurs/jours. Le secteur communication invite à réfléchir au contenu de ces deux outils (Site de l'UD et l'Aube Syndicale) afin de diffuser une information sociale et locale de l'actualité syndicale des entreprises et des territoires.

Les UL et les syndicats sont à même de transmettre leurs informations à l'UD qui assurera le relais via le Secteur Communication.

Il nous paraît important de maintenir la réactivité de notre site Internet par la mise en ligne, le suivi et l'actualisation régulière de notre information syndicale départementale.

Idem que pour l'Aube Syndicale, concernant les informations des entreprises. Informations des luttes mais aussi des résultats de ces luttes surtout si ces résultats sont positifs. Un résumé de quelques lignes plus éventuellement une photo suffit souvent à faire le lien entre les syndiquées.

L'UD possède une page Facebook,

Avec un nombre de visiteurs et de « réactions » plus important que sur notre site internet. C'est un moyen de diffusion large avec tous les risques de dérives que cela engendre. Une réactivité quotidienne est nécessaire, quelques anti-cgt étant relativement actifs sur notre page. Sur ce support se pose la question de la disponibilité de quelques camarades pour faire les mises en ligne avec un contenu fiable et raisonnable syndicalement. C'est à réfléchir avec le prochain secteur communication.

Achats de matériel de communication :

Un effort financier important a été fait dans le sens de la visibilité lors des manifestations, des rassemblements et des déploiements. L'achat du barnum il y a quelques années, a été complété cette année par l'achat de 3 côtés facilement positionnables sur le barnum. Ces côtés peuvent permettre un affichage temporaire et maîtrise de slogan et de mots d'ordres. *(Les autocollants sont à bannir ceux-ci dégradant le plastique des côtés.)*

Il y a toujours un fond de drapeaux, chasubles, avec une gestion de rangement parfois un peu délicate à la fin des manifestations. Nous devons encore améliorer notre visibilité dans les manifestations, trop peu de camarades acceptent de porter un drapeau voir même plus simplement un badge CGT.

Nous avons un fond de gilets à disposition des syndiqués et des syndicats.

Affichage public

Un camarade impulse l'affichage public sur le département. Ce dernier pilote aussi un groupe de 6 à 7 colleurs d'affiches sur le territoire de l'UL de Troyes et alentours. Leurs actions participent grandement au rayonnement de la CGT.

Autres actions du pôle communication :

- Mise à jour du livret d'accueil qui sera à disposition à l'UD pour être distribué à chaque nouvel adhérent lors du stage d'accueil. (en attente)
- Utilisation du timbrage avec un visuel CGT
- Études et réalisation de plusieurs affiches pour les JNA ou évènements particuliers.
- Études et réalisation de plusieurs banderoles : pour le collectif femmes/mixité, pour la tribune lors des AG, et en intersyndicale pour les manifestations.
- En projet une banderole UD CGT pour s'identifier en manifestation.
- Travail de mise en page sur un certain nombre de tracts ou/et flyers pour les nombreuses JNA contre la « réforme » des retraites, contre la loi de sécurité globale, migrants, femmes/mixité, homophobie, etc.
- Cartes de vœux.
- Préparations des documents pour les AG, Comité Général, AG de rentrée, congrès
- Participation à la mise au point et à la mise à jour du document formation
- Disponibilité auprès de syndicats qui en font la demande pour réalisations diverses, Organigramme, violentomètre, tracts, etc.

La communication est un élément essentiel pour que notre organisation augmente son rayonnement son audience et son renforcement dans un contexte où le salariat est de plus en plus éclaté et le salarié plus isolé.



BILAN DU SECTEUR POLITIQUE FINANCIERE ET ADMINISTRATIVE

Nous nous efforçons de respecter les obligations comptables qui sont liées à notre niveau de ressources. Elles nous servent à faire appel à différentes demandes de subvention.

La trésorerie:

Elle est tenue à jour régulièrement, celle-ci est saine même si l'exercice est toujours délicat et que l'apport du FNI est vital. La comptabilité analytique réalisée permet d'avoir une vue plus affinée des dépenses et des recettes, mais elle reste perfectible dans l'imputation comptable des recettes et des dépenses.

Les budgets prévisionnels de l'UD de chaque année ont été validés à la fois par le bureau et la Commission Exécutive. La commission Financière de contrôle a enfin pu jouer son rôle.

Les demandes de subventions (FNI, conseil départemental, mairie de Troyes) sont déposées chaque année et ont obtenu jusqu' alors des réponses positives notamment de la part du FNI où le dossier est lourd et doit être étayé et présenté de façon très détaillée.

La paie des salariés de l'UD est gérée par la secrétaire administrative du Comité Régional.

L'administratif :

Malgré le refus de la mairie d'effectuer les travaux d'aménagement de l'accueil ils restent toujours d'actualité et devront être faits par nos propres moyens ou par une entreprise. Le remplacement du véhicule de l'UD est en cours d'acquisition.

Un premier travail de rangement et de classement a été fait au niveau des archives, il reste à finaliser celui-ci par la destruction de certains documents (ex compta) laissant ainsi de la place pour continuer l'archivage.

L'Espace CoGéTise :

L'espace CoGéTise a régulièrement dressé, d'après les éléments fournis par le CoGéTise confédéral, un état des lieux de la syndicalisation de l'UD et des UI's, permettant ainsi d'apporter une aide aux syndicats rencontrant des difficultés de fonctionnement ou de déclaration CoGéTise.

BILAN DU SECTEUR DROIT LIBERTE ET ACTIONS JURIDIQUES (DLAJ)

Suite à notre dernier congrès, le secteur DLAJ avait pour objectif de se réorganiser autour d'espaces et de contribuer à faire évoluer le droit en faveur des travailleuses et travailleurs pour contribuer à la conquête de nouveaux acquis pour le monde du travail.

Afin de rendre le plus efficace possible ce secteur une répartition des missions a été effectuée :

Espace accueil juridique :

Des permanences sont assurées principalement par les camarades défenseur·seuse·s des salarié·e·s et conseiller·ère·s Prud'hommes. Elles permettent d'accompagner des salarié·e·s victimes d'injustices afin obtenir la réparation du préjudice qu'ils/elles ont subi par la perte de leur emploi ou par la violation de leurs droits les plus élémentaires. Au départ bi hebdomadaire, ces permanences sont passées à une par semaine du fait du nombre insuffisant de camarades pour les tenir. Nous alertons sur la charge de travail trop importante et l'épuisement du trop peu de camarades qui montent les dossiers.

Ce secteur devait être constitué des responsables des Unions Locales, de syndicats d'entreprises et d'administrations, des conseiller·e·s prud'homaux, des conseiller·e·s du salarié et des défenseurs syndicaux et être en relation avec la vie syndicale et l'action revendicative. Cet objectif est à prioriser très rapidement. Sans renfort rapide nous serons dans l'obligation de revoir à la baisse cette activité, ce qui serait dommageable pour la défense des salarié·e·s et l'aura revendicative de la CGT auboise.

Espace Veille juridique :

Information des syndicats sur l'évolution des droits et sur la connaissance et l'utilisation des droits et des libertés, tant individuels que collectifs.

Espace Prud'hommes :

Le renouvellement des Conseiller·e·s Prud'homaux se fait en janvier 2023 selon un nouveau mode de désignation. Nous conservons le même nombre de conseillers qu'à la précédente mandature mais ils sont répartis différemment dans les sections. Il nous manque trois conseiller·e·s, deux dans la section industrie et un·e en activités diverses.

Espace Défenseurs syndicaux :

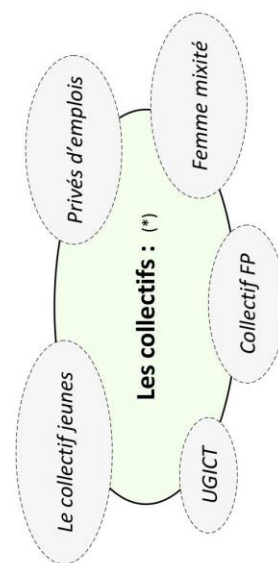
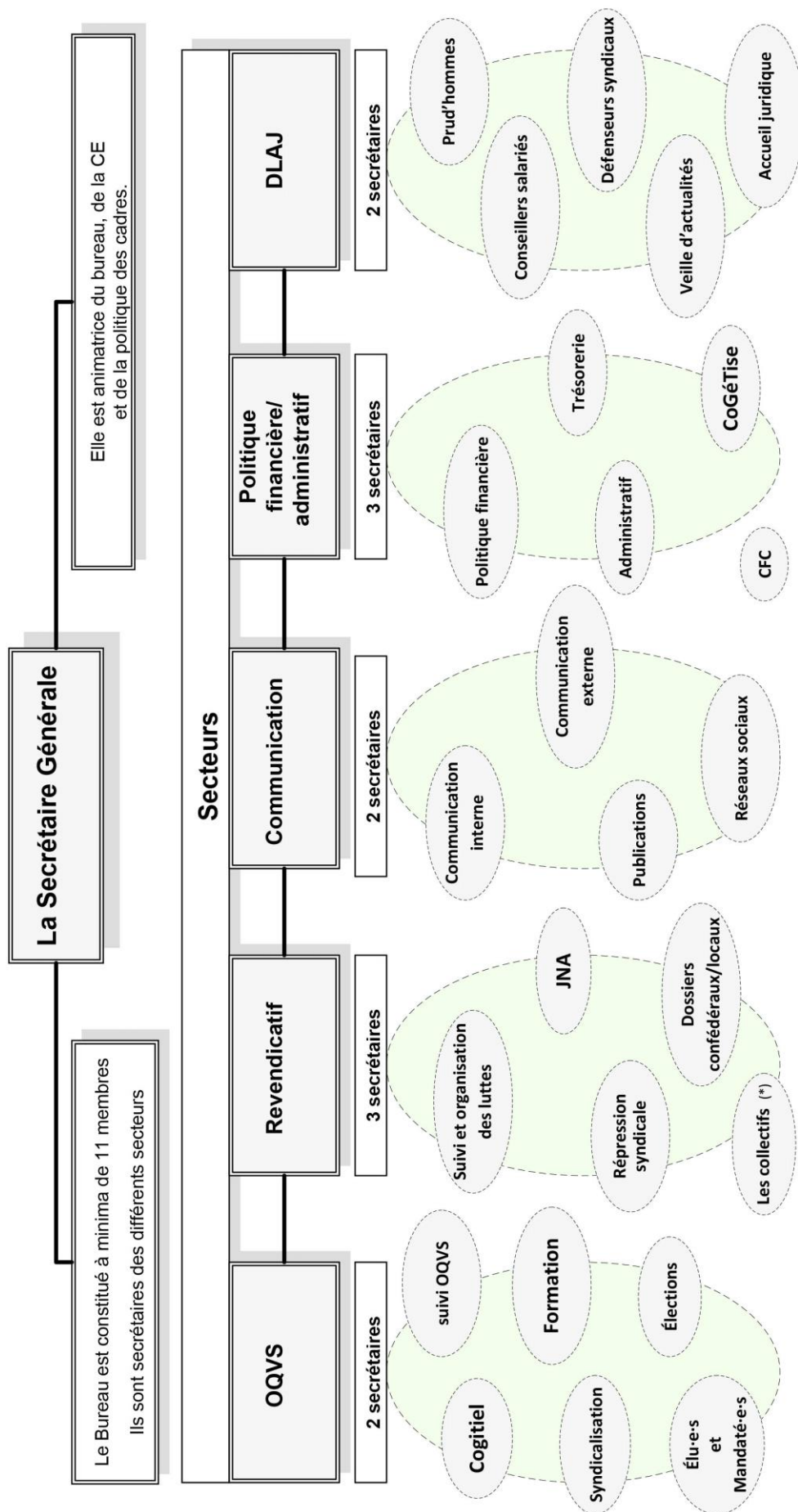
Le/la défenseur·euse syndical·e exerce des fonctions d'assistance ou de représentation du salarié devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale.

Ils et elles sont désigné·e·s sur proposition de l'UD pour 4 ans. La liste publiée peut être modifiée à tout moment (ajout ou retrait). Sur les 11 camarades désigné·e·s en 2020 il en reste 9. À titre indicatif en 2022 16 dossiers ont été déposés au CPH, dont 8 jugements en notre faveur, 2 en conciliations, 4 toujours en cours et 2 jugements en notre défaveur.

Espace Conseiller·e·s du salarié :

Leur rôle est d'accompagner les salarié·e·s des très petites entreprises (moins de 11) en cas d'un éventuel licenciement ou d'une rupture conventionnelle individuelle. Mandaté·e·s par leur syndicat et sur proposition de l'UD pour un mandat de trois ans, 11 camarades ont été reconduits ou nouvellement nommés en 2022. Si ils et elles couvrent tout le territoire aubois, ils et elles sont principalement sur l'UL de Troyes et Alentours.

Globalement des formations de qualité sont dispensées afin d'armer les camarades en responsabilité.



Secrétaires de secteurs

OQVS: Marc Joudelat, Michel Schmite.
Revendicatif: Sylvie Gateau, Claire Baroni.
Communication: Patrice Marchand.
Politique financière / Administratif: Josie Georgel, Alain Maclou, Patrice Lionnet, Laetitia Hugues Joussaume.
DLAJ: Bruno Rossi, Christophe Latrasse.