



**Syndicat CGT Energies Territoires Sud-Ouest**

**Congrès du 6 Avril 2023**

## **V. Rapport d'Orientation**

## Préambule

Quand la bourgeoisie a peur, elle se tourne vers le populisme. Actuellement, en Europe, 10 pays sont dirigés par des gouvernements populistes, soit autant qu'en 1930. De nombreux autres ont vu la part des parlementaires d'extrême droite augmenter de façon significative dans la dernière décennie. Ainsi la France a élu 90 députés d'extrême-droite en 2022. Le populisme a fortement évolué, des régimes autoritaires des années 30, il a su se fondre dans le fonctionnement démocratique qu'il dénonce au quotidien.

Le populisme\* est dangereux, il se présente comme défenseur des classes sociales basses, mais toute sa politique n'est favorable qu'au

classes supérieures. Des exemples : où étaient les députés RN pendant le dernier conflit des retraites ? Quels amendements ont-ils portés ? Quelles solutions ont-ils proposées pour des financements alternatifs des retraites ? si ce n'est la préférence nationale pour le versement ? Pourquoi, en 2022 ont-ils voté contre l'indexation des salaires sur l'inflation ? Tout ceci va à l'encontre de l'intérêt des salariés, au profit des employeurs.

*\*ce populisme d'extrême droite est à différencier du populisme porté par un segment de la gauche, particulièrement entre 2017 et 2022.*

## Du mélange des genres

Il s'agit d'une supercherie à laquelle le gouvernement a largement contribué à entretenir, notamment pour affaiblir le mouvement ouvrier et ses revendications. Il s'agit d'un jeu politique aux services des employeurs et des compagnies. Notre rôle, en tant que Syndicat, est de rappeler le danger que peut représenter une extrême droite forte alliée à un pouvoir libéral. Nous devons dénoncer ses idées de divisions et d'exclusions qui n'amènent que le conflit et le communautarisme.

Les grandes victoires sociales n'ont jamais été obtenues par les populistes, mais toujours par les luttes ouvrières.

Chaque jour, nous rappelons qu'un acte isolé ne porte pas et que seule la cohésion et le collectif ont permis des avancées sociales.

Notre rôle est bien d'expliquer pourquoi il est dangereux de mettre un bulletin d'extrême droite dans un urne, y compris pour celui qui tient ce bulletin.

## Les moyens

Pour cela, nous devons faire connaître et rappeler dans chacun de nos gestes, dans chacune de nos communications, les valeurs fondamentales de la CGT. Cela passe par les

communications syndicales, mais également par l'attitude de nos syndiqués, de nos militants et de nos mandatés. Chaque adhérent doit être représentatif du Syndicat.

## La Vie Syndicale

### Accueil des nouveaux embauchés

Malgré la taille de notre territoire d'intervention, notre Syndicat est présent dans la totalité des sites couverts. Cette répartition permet de travailler dans la proximité, mais également d'assurer de la réactivité bidirectionnelle dans la transmission de l'information.

Le Syndiqué est le relais d'information entre la vie de son équipe d'un côté, et le Syndicat de l'autre.

Notre rôle est donc de rendre le Syndiqué légitime au sein de son équipe, nous devons pour cela concevoir et mettre des outils à disposition des syndiqués et des sections auxquelles ils sont rattachés.

La vie syndicale commence souvent avec la carrière professionnelle. Nos entreprises

pratiquent des embauches avec expérience professionnelle, mais EDF est le premier employeur pour la majorité des nouveaux embauchés. Souvent obligés de déménager, ces embauchés sont éloignés de leur cadre familial, pour évoluer dans des équipes parfois purement techniques, dénuées de support RH.

Il devient alors très difficile pour eux d'avoir accès à l'information. Cette difficulté est encore renforcée par les politiques des employeurs qui ont détruit de très nombreux emplois support dans la proximité. Cette carence créée par les employeurs doit être pour nous une opportunité. Nous pouvons accompagner les nouveaux embauchés dans leurs démarches et dans la connaissance de leurs droits.

### L'accompagnement vers la syndicalisation

Là encore, le maillon essentiel réside dans la proximité. Le nouvel agent qui a pu trouver des réponses à ses interrogations lors de son arrivée auprès d'un Syndiqué, se tournera vers la même source en cas d'interrogation ultérieure. A ce moment-là, l'objectif n'est pas de faire du clientélisme ou du chantage. L'objectif est qu'en réponse à une sollicitation, un Syndiqué puisse apporter une réponse claire et objective. L'objectif est pleinement atteint si la réponse est rapide.

Une organisation claire et reconnue par tous les niveaux du Syndicat pourra en assurer l'efficacité.

L'accompagnement vers la syndicalisation pourra prendre des formes diverses, outre l'accompagnement réglementaire, il pourra prendre la forme d'un accompagnement social et la découverte des offres proposées par nos activités sociales, qu'elles soient centralisées et décentralisées.

Enfin, il sera possible de compléter l'accompagnement par un stage d'accueil, organisé par le Syndicat. Ce stage est ouvert à tous. Pour beaucoup, il sera le premier contact avec les animateurs du Syndicat.

### La Syndicalisation

La Syndicalisation est un acte fort. La Syndicalisation n'est ni contrainte, ni forcée, il s'agit d'une démarche volontaire. Un agent accepte, par une contrepartie financière, de

renforcer un collectif. Cet engagement financier n'est pas anodin. Par cet acte, le nouveau syndiqué donne des moyens au collectif qu'il vient renforcer. Il est donc

primordial que le nouveau syndiqué soit en accord avec le Syndicat auquel il adhère.

Si l'un des objectifs du syndicalisme est de constituer des mouvements de masse, susceptibles d'inverser le rapport de force et d'obtenir des conquêtes sociales, il faut également avoir en mémoire que tous les salariés ne se syndiquent pas, pour de multiples raisons. La principale peut-être une profonde divergence idéologique. L'accompagnement vers la syndicalisation doit se faire en toute transparence.

Tout salarié a le droit de se syndiquer, mais son adhésion n'aura de valeur que s'il a pris connaissance auparavant de ce que représente le syndicat, de son travail et de son action. Un syndiqué ne saurait s'épanouir et s'impliquer s'il portait des valeurs différentes des nôtres.

Nos idées, nos valeurs, notre travail, nos propositions doivent être publiquement le reflet des chartes de la CGT.

### La formation des adhérents et des militants

Nos syndiqués, nos militants ne pourront faire l'accompagnement vers la syndicalisation des nouveaux arrivants que s'ils ont la capacité de le faire. Une maîtrise de l'information rapportée est importante. Le Syndicat doit s'en assurer en fournissant l'outil et la façon de s'en servir. La formation syndicale est indispensable, autant pour les adhérents que pour les militants et animateurs.

De nombreuses formations existent, sociales, économiques, thématiques, qui permettent à chaque membre du Syndicat de comprendre l'environnement de travail, et ainsi, de mieux le

maîtriser. La mise en pratique dans les nombreux mandats syndicaux ou sociaux permet de conforter et d'affiner les compétences acquises pendant les stages.

La CGT est reconnue organisme de formation par l'Etat. Les stages peuvent être animés localement par le Syndicat, ils peuvent être organisés par l'interprofessionnelle départementalement ou régionalement, ils peuvent enfin être organisés fédéralement, par les filières métiers. Contrairement aux stages d'accueil ouverts à tous, nous réservons les stages syndicaux à nos adhérents.

### L'information, la communication

L'information descendante est aussi importante que l'information montante. L'information montante est envoyée par l'adhérent vers la section et le syndicat. L'information descendante prend différentes formes. Individualisée pour répondre à une sollicitation unique, collective pour transmettre une donnée au plus grand nombre.

L'information collective doit être une donnée d'actualité qui comporte le sujet, son analyse, ainsi que notre interprétation et notre positionnement. Il peut s'agir d'un sujet local,

d'un sujet national, d'un sujet porté par l'employeur.

Nous avons affirmé, au cours du dernier mandat, notre volonté de transparence, par des publications régulières de nos positions, notamment lors des IRP. Nous avons également mis en place, à titre expérimental, sur les sections hydrauliques, une publication hebdomadaire à destination de nos adhérents. Ce projet est mûr, et il peut être étendu à toutes les sections du Syndicat. Nous pensons que nos adhérents doivent avoir la primeur de l'information.

## Résolutions – La Vie Syndicale

1. **Accompagner les nouveaux embauchés dans leurs démarches en mettant à disposition des sections et des syndiqués un recueil des outils permettant la découverte des droits.**
2. **Identifier parmi les premiers animateurs du Syndicat, les référents dans les domaines primordiaux**
3. **L'accueil des nouveaux arrivants par la SLV doit être systématisée. Prendre le temps de renseigner chaque nouvel arrivant sur ses droits vis-à-vis des Activités Sociales doit demeurer à ETSO une démarche syndicale forte.**
4. **La possibilité de participer au stage « d'accueil » du syndicat doit systématiquement être proposée aux nouveaux arrivants, prioritairement, via les secrétaires de sections.**
5. **De même que pour les nouveaux arrivants, le Syndicat élaborera un trousseau d'éléments qui seront remis lors de la syndicalisation.**
6. **Tout au long de la carrière de nos adhérents, le Syndicat proposera et tracera des formations syndicales. Ces formations seront adaptées aux fonctions, mandats et activités des adhérents.**
7. **La communication sera adaptée en utilisant les nouveaux outils à notre disposition. Ceci est déployé dans le chapitre « Les Outils ».**

### Le lien avec les instances

Le lien avec les instances revient en premier lieu à la Commission Exécutive du Syndicat. C'est bien la Commission Exécutive qui mandate les militants et qui doit assurer la coordination de ces militants dans leurs mandats. Le militant porte la position du

Syndicat auprès de l'instance avec laquelle il agit, et en retour, rend compte de ses activités auprès de la Commission Exécutive, remonte les positions prises et les consultations envisagées.

### Lien avec la Fédération

#### Travaux réguliers

Notre Syndicat doit maintenir son niveau de participation aux travaux réguliers de la Fédération. Les statuts fédéraux établissent le Secrétaire Général comme point d'entrée du Syndicat.

#### Communication fédérale

Plusieurs membres de la Commission Exécutive doivent recevoir les communications fédérales régulières. Ces membres peuvent renvoyer les communications vers le personnel concerné, en respectant toutefois les règles légales en vigueur (publications au personnel réservées réglementairement aux DS et aux élus).

#### Publications fédérales

Les publications fédérales peuvent être soit regroupées dans une commande régionale, soit dans des commandes spécifiques qui seront centralisées.

#### Outils fédéraux

La Fédération organise régulièrement des journées d'études et de formation, physiques

et distancielles. Ces journées doivent être systématiquement proposées aux mandatés des champs concernés.

#### Juridique

La Fédération a renforcé son pôle juridique – le DLAJ. Ce conseil juridique est à disposition de tous les syndicats affiliés. Il n'est en revanche pas accessible pour une requête individuelle directe. Toute demande émanant d'un adhérent, d'une section ou d'une délégation en IRP, devra obligatoirement être relayée par le Syndicat. Le Syndicat devra donc être en mesure de recenser, centraliser, remonter et suivre toute demande.

#### Consultations

Dans la continuité du dernier mandat, le Syndicat organisera son positionnement lors des consultations concernant son périmètre. La fédération a mis en place l'outil informatique « CGT Consult » pour lequel le Secrétaire Général est habilité. La consultation sera envoyée à chaque adhérent ou de manière centralisée ou par la section. Le résultat sera collecté par les sections et remonté auprès du Secrétaire Général.

### Lien avec l'animation régionale

Le Syndicat est en lien direct avec la région Midi-Pyrénées. La participation aux travaux du collectif régional doit être assurée. Ceci concerne les réunions régulières et extraordinaires du Collectif, les réunions

spécifiques du Collectif sur les Activités Sociales, les réunions du collectif sur les activités spécifiques (par exemple, le collectif UFICT) ainsi que sur toute activité ou organisation mise en place par le collectif

régional en lien avec une impulsion fédérale. Les positionnements du Syndicat auprès du collectif régional sont définis par la Commission Exécutive.

Enfin, le Syndicat communique étroitement avec le collectif régional lors des périodes de lutte afin de favoriser la coordination des actions.

## Activités sociales

Les Activités Sociales du Personnel sont indivisibles du Statut des agents. C'est pourquoi l'activité militante de notre syndicat s'exerce sur le champ professionnel mais aussi sur celui des Activités Sociales.

Par ailleurs, le Syndicat contribue à la rédaction des programmes des CMCAS de son territoire. Le Syndicat mandate des militants dans les

activités sociales de proximité, dans les CMCAS (administrateurs et commissions) et dans les SLV. Les positionnements du Syndicat auprès des CMCAS du territoire sont définis par la Commission Exécutive. Ces positionnements sont partagés régionalement dans les coordinations et/ou collectifs Activités Sociales.

## Lien avec les IRP

### Mandats électifs

Le Syndicat mandate des militants dans les Délégations des Institutions Représentatives du Personnel selon les modalités prévues dans les règles de vie. Lors des périodes de campagne électorales, la priorité de l'activité est donnée à ladite campagne. La Commission Exécutive contribue à la rédaction et à la diffusion de la communication électorale locale en l'articulant autour de la campagne fédérale.

### Mandats non électifs

Les mandats non électifs sont définis par les filières d'animations métiers. Les choix sont transmis pour information à la Commission Exécutive.

### Mandats métiers

Les mandats liés à l'activité métier sont définis par les filières. Les choix sont transmis pour information à la Commission Exécutive.

### Appui aux IRP

Le Syndicat, par la Commission Exécutive s'engage à soutenir les délégations dans les IRP. Le syndicat peut apporter un soutien technique ou financier sur des sujets particuliers. Le soutien financier peut, par exemple être sollicité pour la réalisation d'une expertise ou pour un appui juridique. Les membres des IRP utilisent en priorité les moyens mis à disposition par les employeurs. Le Syndicat propose des formations adaptées aux élus des IRP.

## Lien avec les structures interprofessionnelles

Le Syndicat invite ses militants à participer aux travaux réguliers des structures interprofessionnelles de proximité (mandats dans les CE des UD et des UL). Le Syndicat se rapproche également de ces structures pour

collecter les plans de formation et les proposer à ses adhérents. Un outil de suivi peut être établi.

Dans les périodes de lutte, le Syndicat pourra organiser la convergence et la coordination



## *RAPPORT D'ORIENTATION*

avec les structures interprofessionnelles de proximité, par le biais des sections concernées.

**Résolutions – Le lien avec les instances**

1. Pour assurer le lien avec la Fédération et assurer une présence régulière, le Secrétaire Général Adjoint sera impliqué au même niveau que le Secrétaire Général. Ceci afin de permettre de pallier une absence.
2. Les ordres du jour des réunions fédérales sont systématiquement partagés avec la Commission Exécutive qui émet des contributions.
3. Les communications fédérales sont renvoyées aux Secrétaires de Section qui les partagent avec les adhérents de leur territoire.
4. Des correspondants juridiques sont identifiés dans la Commission Exécutive pour traiter les demandes auprès de la DLAJ.
5. Toutes les consultations seront soumises à chaque adhérent. Le résultat de la consultation et la position du Syndicat seront publiés.
6. Afin de s'assurer que le syndicat soit toujours représenté aux collectifs régionaux, la délégation peut être élargie à un membre du bureau du syndicat, autre que le Secrétaire Général ou le Secrétaire Général Adjoint.
7. De la même façon, le syndicat doit être représenté à chaque collectif régional traitant des Activités Sociales, par un membre du bureau, autre qu'un administrateur.
8. Afin de développer une activité spécifique (hors temps de travail) auprès des cadres, techniciens et haute maîtrise, en collaboration avec la coordination régionale toulousaine, le syndicat s'engage à participer activement à ces conférences et notamment en y intervenant autant que de besoin.
9. Les ordres du jour des réunions du collectif régional sont systématiquement partagés avec la Commission Exécutive qui émet des contributions.
10. Pour s'impliquer plus facilement dans les UD ou les UL, le Syndicat favorisera la participation aux formations qui y sont dispensées.
11. Pour répondre à un besoin, le Syndicat recherchera des militants qui souhaiteraient s'investir comme Formateurs Syndicaux.

## Organisation du Syndicat

Le Syndicat est la structure élémentaire au sein d'une confédération. Le Syndicat est subdivisé en sections. Le Syndicat est souverain sur son action et ses décisions, mais il doit respecter statutairement les statuts de niveau supérieurs (Confédération et Fédération) ainsi que les chartes émises par ces dernières.

Le fonctionnement du Syndicat est démocratique, ses décisions sont prises, soit par ses adhérents (consultations), soit par les représentants des syndiqués (Congrès), soit par les membres désignés (Commission Exécutive).

Quelle que soit la décision prise, elle doit être publique et motivée.

### La Commission Exécutive

#### Constitution

La Commission Exécutive est élue par le Congrès. Pour cela elle se dote d'un bureau, élu parmi ses membres. La Commission Exécutive élit le Secrétaire Général. En cas de changement de Secrétaire Général, la Commission Exécutive élit un successeur.

#### Fonctionnement

Elle se réunit régulièrement, les décisions qu'elle prend sont publiques. Elle travaille à la déclinaison des résolutions du présent rapport. Ses interlocuteurs sont définis dans le chapitre précédent.

#### Action

L'action première de la Commission Exécutive est de mettre en œuvre les décisions du Congrès. Elle dispose pour cela d'un mandat

égal à la durée entre deux congrès. La Commission Exécutive agit au nom du Syndicat. Elle publie régulièrement des bilans de son action. Elle centralise le cahier revendicatif du Syndicat, basé sur les remontées des sections.

#### Bilan politique

La Commission Exécutive édite un bilan de son action en se basant sur la mise en œuvre des décisions du présent rapport d'orientation.

#### Bilan économique

La Commission Exécutive valide le bilan proposé par la trésorerie au pas annuel. Conformément à la Loi, ce bilan est transmis à l'autorité de tutelle. Il est alors public et disponible au Bulletin Officiel. L'évolution réglementaire impose cette publication pour reconnaître la représentativité d'un Syndicat.

### Les Sections Syndicales

#### Constitution

La section est constituée de membres représentant de chaque équipe la composant. Une équipe désigne son représentant. Le Secrétaire de la Section est élu par les adhérents de son territoire. Lors d'un changement de Secrétaire, le Syndicat accompagne la section pour organiser cette élection.

#### Fonctionnement

Elle se réunit régulièrement. Un membre de la Commission Exécutive extérieur à la section prend part à ces travaux.

#### Action

La Section Syndicale relaye les infos et les actions du Syndicat. Elle remonte les problématiques collectives et individuelles du personnel. Elle contribue à l'organisation des luttes décidées.

Elle est centralisatrice des expressions des syndiqués.

### **Consultations**

La section est centralisatrice des consultations transmises par le Syndicat, auquel elle remonte sa position. Lors des consultations, la section doit favoriser la plus grande expression possible, à commencer par ses membres.

### **Moyens**

Les moyens financiers sont rattachés à ceux du Syndicat. Les frais engagés doivent faire l'objet

d'une information en amont. Le bilan financier de la section est intégré au bilan financier annuel du Syndicat.

Les moyens horaires sont attribués légalement au Syndicat, seul le Délégué Syndical est habilité à demander des détachements. La section doit donc faire passer les demandes au DS concerné.

Concernant la communication, la réglementation est identique. Seul le DS et les élus sont autorisés à communiquer au personnel. En revanche les sections peuvent communiquer librement à leurs adhérents. Dans tous les cas, le Secrétaire Général et le Secrétaire Général Adjoint doivent également en être destinataires de par leurs responsabilités légales.

### Résolutions – L'organisation du Syndicat

- 1. Dans le cadre de nos orientations, en matière de démocratie, la présence de chaque membre du bureau du syndicat est indispensable à toutes les réunions.**
- 2. De la même façon, la présence de tous les membres de la COMEX est requise à chaque séance. En cas d'indisponibilité, le membre absent s'assurera à minima de la représentation de sa section syndicale.**
- 3. Dans le cadre de nos orientations, en matière d'émancipation du syndiqué, acteur de sa syndicalisation, les secrétaires de section s'engagent à favoriser l'expression de tous les adhérents de leur section.**
- 4. Toutes les consultations (fédérales ou syndicales) doivent être partagées avec l'ensemble des adhérents du périmètre.**
- 5. La section assure le portage des campagnes et suit le vote de ses adhérents lors des élections professionnelles.**
- 6. La section contribue à l'expression du Syndicat auprès des diverses instances. La section transmet ces contributions par ses représentants en Commission Exécutive.**
- 7. En cas d'absence du Secrétaire Général à un Conseil Général, le Secrétaire Général Adjoint veillera à son remplacement.**

## Les mandats

### La désignation dans les mandats

Les sections sont impliquées dans ce processus. Elles font les propositions auprès de la Commission Exécutive qui les examine et les valide. Les Délégués Syndicaux sont chargés de mettre en œuvre les dispositions prises, auprès des employeurs. Tout adhérent peut se porter candidat pour une fonction syndicale ou sociale.

### L'action du mandaté

Le syndiqué mandaté porte la position du Syndicat auprès de l'instance dans laquelle il agit. Les interlocuteurs du mandatés peuvent être internes à l'entreprise ou externes.

Le mandaté ne peut se prévaloir, ni exprimer, dans le cadre de son mandat, de positions antagonistes avec les chartes précitées. Dans le cas contraire, son mandatement doit être questionné. Pour l'accompagner dans sa réflexion et l'appuyer, des outils sont à sa disposition et des interlocuteurs sont identifiés au sein du Syndicat. Le mandaté peut également accéder à tous les outils fédéraux et confédéraux.

En retour, le mandaté rend compte au Syndicat de son action. Selon les mandats, le compte-rendu peut également être diffusé aux adhérents et au personnel (élu en IRP par exemple).

Le mandaté interagit donc en permanence avec la Commission Exécutive et les Délégués Syndicaux.

Le mandaté doit pouvoir comprendre et faire l'analyse d'un dossier. Il doit avoir la capacité de faire une analyse critique et d'émettre des propositions. Ses productions dans le cadre du mandat sont partagées avec le Syndicat (communications, expertises, analyses, dossiers...)

### Le mandat Syndical

Mandat désignatif essentiellement politique. Le Délégué Syndical est reconnu comme interlocuteur de l'employeur par les textes et règlements, ce qui lui confère des responsabilités légales.

### Les mandats représentatifs

Mandat désignatif ou électif dans lequel le mandaté porte les positions du Syndicat sur un champ défini. Ces mandats nécessitent des compétences techniques et réglementaires qui peuvent s'acquérir soit par le corps de métier du mandaté, soit par la formation. Le portage politique est assuré par le Représentant Syndical.

### Les mandats sociaux

Il s'agit de mandats de proximité (SLV ou CMCAS). Ces mandats ne s'exercent pas auprès des employeurs, mais auprès du personnel des IEG. Les mandatés sociaux sont porteurs du champ complet des œuvres sociales, centralisées et décentralisées.

### Résolutions – Les mandats

- 1. Les élus et les mandatés du syndicat CGT ETSO adhèrent, respectent et portent les valeurs de la CGT et les règles de vie du syndicat en toutes circonstances. Dans toutes nos expressions, qu'elles soient orales ou écrites, et dans nos comportements quotidiens, auprès des salariés, comme des employeurs, chacun représente l'image d'ETSO et à ce titre, son intégrité et son exemplarité.**
- 2. Dans ses objectifs de défense des situations individuelles et collectives, le Syndicat veillera toujours à étendre des dispositions spécifiques, au plus grand nombre. A ce titre, notre écoute, notre prise en compte, notre analyse et les réponses que nous apportons doivent s'inscrire dans un prisme collectif, sans tomber dans le « clientélisme ».**
- 3. La désignation dans un mandat, électif ou non, continuera de s'effectuer au sein du Syndicat dans un cadre démocratique adéquat. Au niveau de la section, pour un secrétaire de section. Au niveau de la délégation préexistante en CSP, au niveau de la COMEX pour les mandats dans les Activités Sociales par exemple...**
- 4. Les mandatés se servent des outils mis à disposition par le Syndicat et contribuent à enrichir ces outils par les éléments que leurs mandats auront fourni.**
- 5. Afin d'assurer la visibilité de notre action auprès du personnel, les mandatés ou délégations de mandatés élaborent une communication rendant compte de leur activité.**

## Les outils

Dans ce dernier chapitre, seront déclinés les outils, à savoir des éléments transverses qui peuvent servir d'appui pour les fonctions décrites dans les chapitres précédents.

L'évolution des moyens technologiques nous a fourni des solutions de stockage, des solutions de communication dont le point fort est de proposer accessibilité et rapidité. La conséquence en est une vitesse d'information

massive et instantanée. Mais, en contrepartie, la multiplication des outils a généré une dissémination des sources d'information. Trop souvent, avant de chercher une information, il faut comprendre où chercher l'information, ce qui peut être autant, voire plus chronophage.

C'est pourquoi le Syndicat doit travailler sur plusieurs axes

## Les outils transverses

### Identifier les interlocuteurs

L'objectif est d'éviter de perdre du temps dans la recherche en mettant à disposition de la Commission Exécutive et des Sections Syndicales, un répertoire permettant d'identifier des interlocuteurs référents qui peuvent apporter des éléments immédiatement, qui peuvent faciliter les recherches, qui peuvent monter un dossier d'accompagnement et qui enfin enrichiront les données du syndicat en centralisant les sollicitations et les actualités de leur domaine.

### Identifier les sources

Pour faciliter le travail des interlocuteurs référents, il faudra identifier les sources dans les instances idoines. Il est dommageable et chronophage pour tous de refaire un travail ou une activité qui a déjà été fait. Le référent ne saura que mieux accompagner la sollicitation s'il est en capacité lui-même de s'orienter.

### Rassembler les informations

Il s'agit du point central de ce projet, la construction d'une banque de données pour le Syndicat accessible à tous les mandatés.

### Alimenter et contribuer à ces informations

Cette banque de données ne saurait être assimilée à des archives mortes sous peine de perdre rapidement toute sa valeur. Elle devra être constamment alimentée pour correspondre à l'actualité, qu'elle soit sociale, revendicative, technique, règlementaire ou d'un quelconque autre champ.

La contribution pourra venir des référents, des mandatés par les éléments qu'ils reçoivent de leurs mandats, par les actualisations du cahier revendicatif, ou encore par des contributions spécifiques.

On pourrait tout à fait imaginer rassembler des syndiqués autour de groupes de réflexion autour d'un thème technique ou social spécifique, à la maille d'une section ou d'un métier.

### Le contenu

Tout élément pouvant contribuer aux travaux du Syndicat et de ses mandatés pourra être versé. Élément employeur, études, expertises, la liste n'est pas exhaustive.

### Résolutions – Les outils

- 1. La Commission Exécutive se dote d'un référentiel des interlocuteurs référents.**
- 2. La Commission Exécutive met en place un groupe chargé d'élaborer la banque de données du Syndicat. Ce groupe proposera la forme, le contenu et les moyens d'accessibilité. Ce groupe s'assurera du suivi et de l'entretien de la banque de données.**
- 3. Tout mandaté aura accès à cette banque de données.**
- 4. Tout mandaté contribuera à cette banque de données.**
- 5. La Commission Exécutive met en place des groupes de réflexion ou de travail sur des thèmes spécifiques. Les retours de ces groupes seront versés à la banque de données.**