

# la conquête des moyens

COURRIER D'INFORMATION ET DE LIAISON POUR LA BATAILLE FINANCIÈRE

DÉCEMBRE 1983

## DES ATOUTS MAÎTRES...

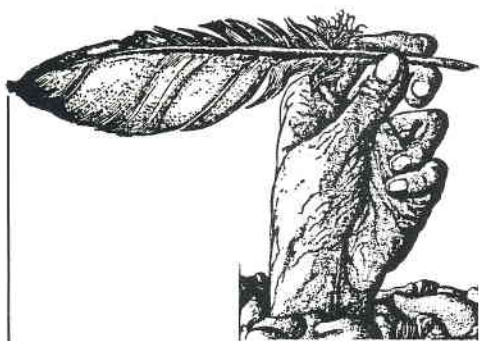


## ... POUR LES REVENDICATIONS ET LES CHANGEMENTS

### SOMMAIRE :

1. Le billet de PO.AC.GE.FI. : une avancée qui portera ses fruits.
2. Le Carnet d'Adhérent C.G.T. : Carnet Pluri-Annuel (C.P.A.).
3. Le Prélèvement Automatique des Cotisations (P.A.C.).
4. Les cotisations syndicales (F.N.I. et cotisations mensuelles).
5. Le montant de la cotisation syndicale, le 1 %.





## le billet de PO. AC. GE. FI.

**UNE AVANCÉE  
DE NOTRE  
POLITIQUE FINANCIÈRE  
QUI PORTERA  
SES FRUITS**

**1979** : Naissance du P.A.C. sous la responsabilité de la C.G.T.

**Janvier 1980** : Publication dans LE PEUPLE n° 1076 du projet de politique financière pour la C.G.T.

**1981** : La Fédération de l'Agroalimentaire et Forestière décide de la mise en application du Carnet Pluri-Annuel.

**1982** : Elle est suivie par les Fédérations des Travailleurs de l'État, des Transports, de la Chimie, (ces deux dernières expérimentent également une cotisation fédérale différenciée).

**Juin** : Le 41<sup>e</sup> Congrès décide une politique financière pour la C.G.T.

**1983** : 7 autres Fédérations décident de passer au Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel : Habillement - Cuir et Peaux - Céramique - Sociétés d'Etudes - Bois - Secteurs Financiers - Organismes Sociaux.

Près de 100 000 syndiqués cotisent par prélèvement automatique ; la cotisation différenciée est expérimentée par certaines U.D.

**1984** : 11 autres Fédérations décident à leur tour de passer au Carnet Pluri-Annuel (22 Fédérations au total).

La diffusion du Carnet s'effectue par le canal des Unions départementales et Unions locales de conserve avec les Fédérations dans le cadre de la grande bataille du renforcement de la C.G.T.

**1985** : La Fédération de la Métallurgie passera au Carnet Pluri-Annuel (décision du 31<sup>e</sup> Congrès de 1983). D'autres Fédérations y réfléchissent.

COMME ON LE VOIT, LA MISE EN ŒUVRE DE NOTRE POLITIQUE FINANCIÈRE S'EFFECTUE ET CONCERNE DÉJÀ LA MAJORITÉ DE NOS ADHÉRENTS.

Cette avancée est le résultat d'une prise en compte « politique » des questions financières et le reflet de la compréhension par notre mouvement que :

**Le rapport des forces dépend aussi des moyens financiers.**

Aussi, nous devons tout faire pour assurer à l'action syndicale en cours la dimension financière de haut niveau afin de faire face convenablement à nos responsabilités et à donner à la C.G.T. le poids qu'il convient.

Pour ce faire, sans dramatiser, nous devons faire prendre au sérieux par toutes nos DIRECTIONS SYNDICALES, par nos MILITANTS, nos SYNDIQUÉS, le lourd handicap que constituent, pour les revendications et le changement, les insuffisances de finances syndicales actuelles.

Il est un fait qu'il est toujours demandé à la C.G.T. d'en faire encore plus, d'être plus présente auprès des travailleurs dans leur vie quotidienne. C'est la reconnaissance que, sans la C.G.T., rien de sérieux n'est possible.

Mais comment répondre à cette attente si nous ne recevons pas les vitamines supplémentaires nécessaires en cotisations ? Aussi, devons-nous poser franchement le problème des finances à tous nos syndiqués, aux travailleurs.

Il faut leur demander d'investir et de s'investir dans la force syndicale qui fait le plus pour que ça aille mieux et plus vite : **cotiser, c'est déjà assurer la défense des revendications.**

Investir et s'investir, d'abord à l'entreprise, lieu où il y a le plus à faire. C'est de ce centre là que partent nos moyens financiers. Et c'est d'abord auprès de nos adhérents que nous trouverons, pour l'essentiel, les finances syndicales dont nous avons besoin.

C'est donc en terme de cotisants, de cotisation, de leur nombre, de leur montant que le problème se pose et se résout.



# LA CONQUETE DES MOYENS

**41<sup>e</sup> Congrès  
de la C.G.T.**

**JUIN 1982**

C'est à LILLE, en juin 1982, lors du 41<sup>e</sup> Congrès confédéral, que les représentants de l'ensemble des syndicats C.G.T. ont décidé de doter notre organisation d'une politique financière : condition indispensable pour assumer nos responsabilités.

LES MOYENS FINANCIERS - cet aspect déterminant pour la vie syndicale n'était pas une question nouvelle. Au cours de toutes les années écoulées « l'argent, nerf de la guerre » avait fait l'objet de réflexions et un travail conséquent avait été souvent entrepris pour donner au syndicat, à l'ensemble des structures les moyens nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.

Nombre de batailles syndicales se sont effectuées et ont porté leurs fruits pour :

- accroître le nombre de nos syndiqués ;
- améliorer la moyenne des cotisations ;
- se rapprocher d'une cotisation égale à 1 % du salaire.



Globalement, nos « activités financières » se sont multipliées, améliorées, apportant ainsi plus de ressources pour notre action syndicale. Mais, en regard des exigences et de l'élévation des enjeux de la lutte syndicale, nous devons convenir du décalage important persistant entre nos besoins financiers et les moyens dont nous disposons.

Il importait donc de dépasser rapidement ces limites financières qui restreignaient la défense des revendications, et d'accroître la capacité d'action de la C.G.T. en lui obtenant les moyens financiers nécessaires.

C'est dans ce sens que le 41<sup>e</sup> Congrès confédéral a décidé de doter notre mouvement d'une « politique financière » qui lui faisait défaut depuis toujours.

Depuis, cette question fondamentale a fait l'objet :

- d'un large débat à partir du projet initial publié dans LE PEUPLE n° 1076 et des décisions du 41<sup>e</sup> Congrès ;
- d'une « Conquête et Gestion des Moyens » reposant sur une activité syndicale de classe, de masse et démocratique, « reposant » sur le syndiqué, sur son rôle et sa place dans la C.G.T. ;
- d'une expérience vérifiée de la mise en œuvre de notre politique financière grâce à l'application par un nombre d'organisations C.G.T. du Carnet Pluri-Annuel d'adhérent, du Fonds National Interprofessionnel, du Prélèvement Automatique des Cotisations, du 1 %, etc.

Ces « atouts maîtres » du combat syndical ont fait aujourd'hui leurs preuves. Leur généralisation est de la responsabilité de tous nos militantes et militants, la décision et l'usage revenant à nos adhérents.

## LE CARNET D'ADHÉRENT PLURI-ANNUEL

Chaque travailleur actif, retraité ou privé d'emploi, adhérent à la C.G.T. ou se syndiquant, reçoit un **Carnet d'Adhérent C.G.T. Pluri-Annuel\***.

Cet outil moderne, avec le F.N.I., consacre l'adhésion permanente au syndicat. Il confirme l'appartenance constante du syndiqué à la C.G.T. quelles que soient sa situation ou sa catégorie socioprofessionnelle, son lieu de travail, sa fédération.

« On est syndiqué C.G.T. ».

Le Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel confirme ce fait, il est en quelque sorte

« le livret de famille C.G.T. »

Il est **gratuit**, sa durée de validité est de cinq ans.

## DONNER UNE DIMENSION NOUVELLE À L'ADHÉRENT

Le Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel est l'élément de base du syndicalisme que préconise notre organisation ; celui de la défense des revendications individuelles et collectives des travailleurs.

Il est la base de la réalisation de notre politique financière avec ses différentes composantes.

Il est un moyen qui permet de participer activement et financièrement à la vie syndicale au plus près des réalités, sur le lieu du travail en particulier.

Il contient les règles qui régissent la vie syndicale (statuts), il précise le rôle du syndicat, il situe la place, les droits et devoirs du syndiqué, il indique le barème et les éléments de perception des cotisations, il notifie les services et avantages offerts à l'adhérent et les renseignements indispensables.

Il contient « les volets de collectage » des cotisations syndicales.

Le carnet d'Adhérent Pluri-Annuel est un élément, un moyen pour donner une dimension nouvelle à l'ADHÉRENT ;

- en faisant prévaloir avec lui et à partir de lui une conception de classe, de masse et démocratique en matière de finances syndicales, au même titre que nous le faisons pour notre orientation et notre programme d'action ;
- en faisant passer, dans la vie, avec lui et à partir de lui les éléments indispensables pour que la C.G.T., dans son ensemble et à tous les niveaux, ait la puissance en nombre d'adhérents, la richesse en qualité et des moyens à mettre à disposition pour développer une activité au niveau de ses objectifs ;

- organiser concrètement la défense des revendications individuelles et collectives ;
- assurer la présence syndicale et l'action indispensable partout où se traitent les intérêts des salariés ;
- être partie prenante, au plan syndical, dans la réalisation des changements dans la vie et sur lieu du travail ;

- en faisant avec lui et à partir de lui, que ses droits et devoirs soient mieux mis en valeur et que nous marquions des progrès sérieux, sur la notion « avantages » que peut et doit procurer en plus, par rapport aux autres travailleurs, l'état de syndiqué à la C.G.T. ;

- en franchissant avec lui et à partir de lui une nouvelle dimension dans notre pratique démocratique, notamment au travers du fait qu'avec le Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel, l'adhésion à la C.G.T. prend un caractère permanent ;

- en créant avec lui et par lui les conditions pour que la C.G.T. puisse exercer pleinement ses activités dans toutes ses structures, en venant en aide, au travers du « Fonds National Interprofessionnel » à nos organisations qui disposent de moyen assez faibles ou en dégageant les moyens nécessaires pour l'implanter là où elle n'est pas encore ;

- en allant avec lui et par lui vers une nouvelle répartition de la cotisation syndicale qu'il paie chaque mois, vers les diverses structures de la C.G.T. en regard des rôles, prérogatives et responsabilités de celles-ci et permettant à toutes de mener leur activité au niveau souhaité ;



\* Pour les fédérations ayant décidé sa mise en œuvre.

# LA CONQUETE DES MOYENS

• en portant avec lui et par lui le financement de l'activité syndicale de la C.G.T. et de son action à un niveau compatible avec ses objectifs lui permettant donc de les réaliser. Ceci implique qu'avec l'ADHÉRENT, nous avançons vite et efficacement pour porter notre conquête de moyens financiers, notre financement au niveau supérieur, notamment en faisant de lui :

- un élément qui influe directement et positivement sur le nombre de nos adhérents en lui faisant jouer un rôle actif pour le renforcement de la C.G.T. et le recrutement d'adhérents nouveaux,
- un moteur pour accroître le nombre de timbres payés par carte en allant hardiment avec lui vers la généralisation du Prélèvement Automatique des Cotisations,
- le partenaire privilégié pour aller rapidement vers un taux de cotisation syndicale égal à 1 % du salaire mensuel net.

Loin d'être une simple mesure administrative de remplacement de la carte syndicale C.G.T. traditionnelle, **la remise du Carnet d'Adhérent C.G.T. Pluri-Annuel** :

- est le moyen d'une discussion, d'un échange, d'un débat avec chaque syndiqué pour aborder les revendications, la vie syndicale qui doit les prendre en charge et les finances syndicales nécessaires à toutes activités ;
- c'est l'occasion de lui montrer la différence notable et fondamentale dans l'action syndicale et son financement et en quoi il est lui-même directement concerné donc « un acteur » à la mesure qu'il décidera lui-même.

## PLACEMENT DU CARNET PLURI-ANNUEL

Un dispositif d'organisation est à mettre en place pour réussir un placement de masse et un enrichissement de la qualité de la vie syndicale.

Réussir la mise en application du Carnet Pluri-Annuel suppose d'en réunir toutes les conditions politiques et pratiques :

- 1° - dispositif extrêmement précis d'organisation dans tous les syndicats ;
- 2° - participation effective de tous les militants ;
- 3° - organisation d'une campagne d'explication conséquente faisant alterner le contact humain et l'écrit ;
- 4° - examen et contrôle des dispositions prises.

Mais, pour réussir, cela se prépare et cela se date.

### Répartition des carnets

L'Union Départementale est en possession des carnets. Chaque syndicat se met en contact avec elle ou avec l'U.L. suivant les dispositions prises dans le département.

Un impératif : **TOUS LES SYNDICATS DOIVENT AVOIR LEURS CARNETS ET UN DÉPÔT POUR LE RECRUTEMENT.**

Dans le même temps : **PASSEZ RAPIDEMENT COMMANDE DES F.N.I. ET DES TIMBRES NORMAUX A L'U.D. QUI POURRA AINSI LES TRANSMETTRE A LA FÉDÉRATION QUI EFFECTUERA TOUS LES ENVOIS A CHAQUE SYNDICAT.**

### On place les carnets

Il s'agit d'aller voir tous les adhérents, leur remettre **gratuitement** le Carnet Pluri-Annuel, expliquer cette modification, remettre une lettre du Syndicat sur le Prélèvement Automatique des Cotisations.

Sans attendre : **PRÉPAREZ LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE.**

- Pour les retraités interprofessionnels ainsi que pour les sans emploi, le Carnet Pluri-Annuel leur sera remis ; il sera pris dans les U.D.

La commande de F.N.I. et timbres sera faite à l'U.D. et envoyée à la Confédération, service comptabilisé. L'expédition sera adressée à l'U.D. ou aux syndicats sur leur demande.

### Pour les non-syndiqués

Parallèlement à la remise du carnet aux adhérents, des initiatives de renforcement doivent être programmées.

**C'EST A CHAQUE SALARIÉ QUE L'ON DOIT PROPOSER L'ADHÉSION EN LUI REMETTANT LE CARNET PLURI-ANNUEL.**

### ASSOCIEZ LARGEMENT LES SYNDIQUÉS

La période en cours doit être faite de semaines d'intenses initiatives de renforcement, de politique financière pour bien assurer la défense des revendications.

### Revendication + cotisations + action = succès

Pour cela conjointement au placement du Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel, **le Prélèvement Automatique des Cotisations doit être proposé à chaque syndiqué, le taux de cotisation doit être débattu dans la perspective de se rapprocher le plus vite possible du 1 %.**

The image shows a C.G.T. Pluri-Annuel membership card. The card is white with a blue border. At the top, the C.G.T. logo is printed in large, bold, blue letters. Below the logo, the text "CARNET D'ADHÉRENT PLURI-ANNUEL" is printed in black. To the right of this text, there is a small circular logo with the letters "F S M" and the words "BENEFICIAIRE" and "SYNDICAT" around it. Below the card, there is a large, stylized graphic of two hands shaking, rendered in white lines against a blue background. At the bottom of the image, the following text is printed in white on a blue background: "Confédération Générale du Travail", "263, rue de Paris,", "935 16 MONTREUIL CEDEX", "CCP 6284 L Paris".

## LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE DES COTISATIONS, CORROLLAIRE DU CARNET PLURI-ANNUEL

### LE CARNET PLURI-ANNUEL LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE DES COTISATIONS

Puisque nous considérons qu'être syndiqué C.G.T. est une situation constante, tout simplement parce que la défense des revendications est permanente **le financement de l'activité syndicale se doit d'être régulier** pour que le syndicat, la C.G.T. aient les moyens financiers d'assurer leur mission.

Il y a donc un lien fondamental et matériel entre le Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel et le Prélèvement Automatique car ils assurent :

- d'une part la matérialisation de la permanence de l'adhésion ;
- d'autre part, le moyen du règlement régulier des cotisations de l'adhérent au syndicat.

### Carnet et P.A.C. et non Carnet + P.A.C.

Ce n'est pas une affaire de titre, cela dit clairement dans quel sens nous devons aller.

Si les syndiqués ont des droits et que ceux-ci doivent trouver concrétisation dans le fonctionnement du syndicat, la question des devoirs, en particulier d'assurer à la vie syndicale les finances nécessaires à la défense des revendications, doit également être posée et cela dans les mêmes termes.



### Financer la lutte

Chacun le sait, mener l'action et quel que soit le niveau, de l'entreprise à la Confédération, cela suppose de s'en donner les moyens. La C.G.T. doit donc pouvoir compter sur les cotisations de ses adhérents. Aujourd'hui, la situation est loin d'être satisfaisante. La moyenne annuelle par adhérent est, sur **18 mois, de 8 timbres.**

Il n'est pas possible d'admettre que c'est normal. Cela suppose par conséquent de prendre toutes les dispositions permettant de remédier à ce constat, afin d'aller vers un versement régulier de la cotisation par le syndiqué.

Entre nous, avez-vous déjà vu un syndiqué déclarant qu'il ne veut adhérer à la C.G.T. que pendant 8 mois par an ? Non, bien sûr !

Aussi, avons-nous besoin de corriger cette anomalie préjudiciable à chaque adhérent, à tous les syndiqués, à toute la C.G.T.

Mais, cela suppose d'examiner cette question en voyant bien que les **principales causes de cette moyenne trop faible sont d'abord dans nos propres façons de faire.**

Il faut l'admettre, nos pratiques de collectage ne sont adaptées ni au temps ni aux réalités, ni aux nécessités politiques.

Nous l'avons déjà écrit : que peut penser un syndiqué qui n'est pas collecté régulièrement ? Que sa cotisation n'est pas importante !

Mais également nous revenons à nos conceptions sur le rôle que doit avoir le syndiqué.

Aujourd'hui, nous pouvons dire qu'un mauvais collectage, une faible moyenne c'est un frein à l'essor de la démocratie syndicale.

### Le P.A.C. et le Carnet : une affaire de conviction

Ils sont à avancer ensemble car ils sont complémentaires l'un de l'autre. Les informations qui nous parviennent de syndicats pratiquant le P.A.C., font apparaître que la relation se trouve améliorée entre les militants et les syndiqués. La participation tant dans les réunions que dans toutes les formes d'expression a augmenté.

Dans le même temps, les moyens financiers des organisations considérées se trouvent accrus et la répercussion est automatique elle aussi à toutes les structures de la C.G.T.

Alors, oui, le P.A.C. et le Carnet vont bien de pair et il dépend surtout de chaque syndicat, de chaque direction syndicale que les termes du problème soient bien posés.

# LA CONQUÊTE DES MOYENS

## Le P.A.C., avec qui on le fait

Avec ceux qui en sont d'accord. Pas d'obligation, certes, mais entendons nous bien, c'est sur la base de 12 timbres par an qu'il faut discuter. Ainsi il faut mettre en place le P.A.C. sans tarder. Cela suppose de discuter avec les syndiqués mais également et d'abord que la direction syndicale soit « au clair ».

Des objectifs doivent être fixés dans chaque syndicat pour gagner au P.A.C. Mais déjà un objectif qui devrait être atteint rapidement :

TOUS LES RESPONSABLES DES DIRECTIONS SYNDICALES  
TOUS LES DÉLÉGUÉS  
AU P.A.C.

**C'est une question d'engagement personnel**, de responsabilité individuelle.

Sans tirer de plans sur la comète, il faut savoir que la mise en place du P.A.C. dans tous les syndicats permettrait immédiatement une amélioration de la moyenne générale.

Il nous faut gagner, vite, vers les 12 timbres annuels.

Pour mémoire, nous vous rappelons qu'un timbre de plus, cela fait 5 milliards de centimes pour toutes les structures de la C.G.T.

Chacun peut faire ses comptes au niveau de la Confédération, de la Fédération, de l'Union départementale, de l'Union locale et du Syndicat.

Il est donc de la responsabilité de chaque militante, militant, de permettre à chaque adhérent d'opter pour ce choix de perception de la cotisation.



## Comment procéder :

## FAISONS PLUS CONNAISSANCE AVEC LE P.A.C.

La C.G.T. a mis au point son propre système de Prélèvement Automatique des Cotisations.

Petit dernier, il n'en est pas moins **simple d'utilisation, fiable**, et si l'on peut utiliser le terme, **performant**.

Mais sa principale qualité est fondamentale. C'est la C.G.T. qui le gère.

## Pour le mettre en place

### LE SYNDICAT

S'il n'en a pas, le Syndicat doit ouvrir un compte bancaire ou postal au nom du Syndicat.

• Pour cela, si vous avez **déposé vos statuts**, vous devez produire le **récépissé de dépôt** qui vous a été transmis, sur lequel est indiqué le numéro d'inscription au registre des Syndicats professionnels.

• Si vous n'avez pas encore **déposé vos statuts**.

Faites-le. Nous ne saurions trop vous inciter à le faire. Il ne s'agit pas seulement d'une mesure administrative, mais un **statut déposé, c'est un Syndicat reconnu**.

La C.G.T. met à votre disposition des modèles de statuts. Ils vous seront fournis sur simple demande (voir auprès des U.L., U.D., Fédérations).

### Dépôt des statuts :

- Ville de moins de 30 000 habitants : A la Préfecture.
- Ville de plus de 30 000 habitants : A la Mairie.

Alors pas encore de statuts = Pas possible d'ouvrir un compte ?

Si, mais à titre **tout à fait transitoire**, et cela de la façon suivante :

Il faut ouvrir temporairement un sous-compte de celui de l'Union locale, départementale ou Fédération.

Il est possible également, et nous vous y encourageons, de faire ventiler par la C.G.T. les cotisations. C'est-à-dire que le paiement de la cotisation Fédé - U.D. - U.L., etc. - est fait systématiquement. Cela permet d'assurer un règlement régulier aux structures sans formalités administratives.

Le syndicat perçoit la part qui lui revient après déduction des diverses cotisations.

### LE SYNDIQUÉ

Le formulaire est reproduit sur la feuille suivante ainsi que la fiche explicative.

### Explications :

• **Quels renseignements demander au syndiqué :**

- Son nom - son adresse
- Nom et adresse de sa banque (Agence).

Ces deux informations ne figurent pas sur le relevé d'identité bancaire.



# LA CONQUÊTE DES MOYENS

Elle ou il remet un R.I.B. ou R.I.P. et signe le formulaire de prélèvement en mentionnant la date.

**C'EST LA SEULE OPÉRATION QUE DOIT FAIRE LE SYNDIQUÉ.**

• **Ce que doit faire le Syndicat :**

– Reporter les nom, prénom du syndiqué, le taux de la cotisation à prélever (tous les deux mois) sur la **feuille récapitulative**.

Attention, ne rien agraffer.

Faites des photocopies de chaque autorisation de prélèvement et de la fiche récapitulative après vous être assurés que rien ne manque et c'est terminé.

Il ne reste plus qu'à envoyer les originaux à la C.G.T., les photocopies constituant le dossier du Syndicat.

**Où expédier les documents ?**

C.G.T. – Secteur Politique Financière  
Service Confédéral P.A.C.  
263, rue de Paris  
93516 MONTREUIL CEDEX  
Tél. : 851.84.40 ou 851.80.00 - poste : 95.21

ET VOUS ALLEZ VOIR,  
LE P.A.C. CGT ÇA MARCHE ET SUPER BIEN  
P.A.C...EMENT VOTRE

Fiche à envoyer lors de la première demande de prélèvement au  
SERVICE P.A.C.-C.G.T.  
263, rue de Paris, 93516 MONTREUIL CEDEX

## FICHE DE COORDONNÉES DES SYNDICATS PRÉLEVÉS

FÉDÉRATION DE : .....  
N° : .....

**1. Coordonnées du syndicat :**

N° : (1) .....  
Nom : .....  
Rue : .....  
Code postal et ville : .....  
Tél. : .....

**2. Coordonnées du Responsable du syndicat :**

Nom et prénom : .....  
Adresse personnelle : .....  
Code postal et ville : .....  
Tél. personnel : .....

**3. Coordonnées du Responsable du prélèvement :**

Nom et prénom : .....  
Adresse personnelle : .....  
Code postal et ville : .....  
Tél. personnel : .....

**4. Coordonnées du Trésorier :**

Nom et prénom : .....  
Adresse personnelle : .....  
Code postal et ville : .....  
Tél. personnel : .....

**5. Intitulé du compte du syndicat :**

Libellé du compte : .....  
Nom de la banque : .....  
Adresse : .....  
Code postal et ville : .....  
Téléphone : .....  
Code banque : .....  
Code guichet : .....  
N° de compte : .....  
Clé RIB, RIP, ou RICE : .....

(1) Ce numéro est attribué par notre service.

(2) Fournir 1 RIB ou RIP du compte du syndicat.



## LES COTISATIONS SYNDICALES, LE F.N.I., LES COTISATIONS MENSUELLES

**« PAS QUESTION  
D'ARGENT  
ENTRE NOUS »**



Cette formule humoristique s'applique bien au problème.

Les moyens financiers n'ont de sens que dans la mesure où ils permettent de traduire dans notre activité quotidienne nos orientations, nos décisions.

Voir le problème autrement serait l'aborder par le petit bout de la lorgnette.

La situation de la France aujourd'hui demande une présence accrue de la C.G.T. et sur tous les terrains.

Notre pays est engagé dans une phase de changement. Il dépend de nous, de chaque syndiqué, de chaque salarié qu'il réussisse, qu'il aille dans le sens d'avancées démocratiques, sociales, économiques en faveur des salariés.

Cela a sa traduction financière.

*Un journal, un tract, une affiche, ce sont des idées, des propositions, mais ils n'existent que si l'on a les moyens de les réaliser.*

Ne pas nous donner les moyens financiers qui nous sont indispensables, à commencer par votre Syndicat, ne pas agir en permanence pour en conquérir de nouveaux, c'est mettre en cause la mise en œuvre de nos idées, c'est-à-dire la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

**ALORS, IL FAUT GAGNER SUR LA MOYENNE DE TIMBRES, RÉUSSIR LE PLACEMENT DU CARNET PLURI-ANNUEL ET DU F.N.I., LES CONJUGUER AVEC LE P.A.C.**

**CE N'EST QU'A CES CONDITIONS QUE NOUS AURONS LES MOYENS DE NOTRE PROGRESSION.**

### LE « FONDS NATIONAL INTERPROFESSIONNEL »

La mise en œuvre du « Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel » passe par la cotisation du « Fonds National Interprofessionnel » : F.N.I. Son rôle et sa mission seront essentiellement de contribuer, d'impulser le développement de l'activité de nos organisations et le renforcement de la C.G.T.

Il existe déjà un « Fonds d'aide confédéral », mais il est évident que, par manque de moyens, il ne peut jouer pleinement ce rôle et vraisemblablement le F.N.I. est appelé à remplacer le Fonds d'aide actuel qui, à terme, disparaîtra.

Bien que le débat, la discussion soient appelés à l'enrichir, et c'est hautement souhaitable, il nous semble utile de préciser quelque peu, au travers de grandes idées, le rôle du F.N.I. et comment il sera alimenté.

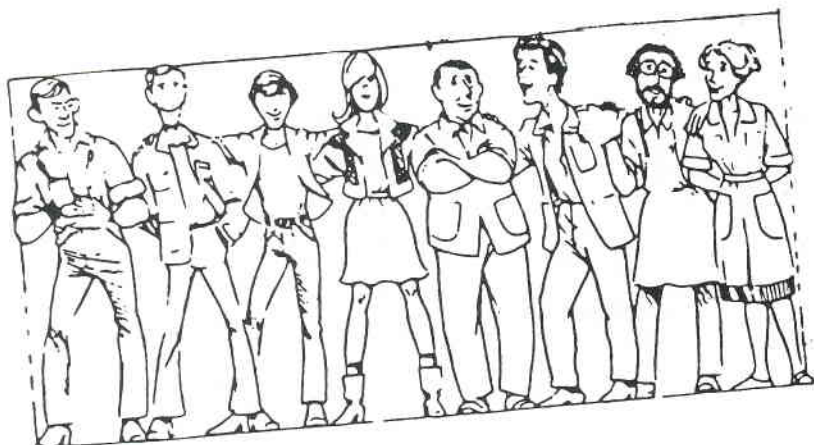
### LE RÔLE DU « FONDS NATIONAL INTERPROFESSIONNEL »

Quatre axes essentiels le caractérisent :

— Corriger les inégalités entre structures et instituer une véritable solidarité financière entre nos organisations. Il s'agit là de définir un véritable « budget minimum » permettant d'assurer le fonctionnement normal de toutes nos organisations, pour que la C.G.T. soit effectivement et efficacement présente partout. C'est, en fait, une extension et une amélioration d'un des aspects traditionnels du Fonds d'Aide. C'est l'instauration d'une péréquation entre organisations.

# LA CONQUETE DES MOYENS

- Couvrir les dépenses interprofessionnelles de caractère exceptionnel dans le cadre d'initiatives d'actions de portée nationale.
- Développer la C.G.T. partout où le besoin s'en fait sentir (zones industrielles, Unions Locales, mutations économiques dans les grandes entreprises).
- Financer la politique immobilière ainsi que les équipements de caractère national et d'intérêt général...



## LES RESSOURCES DU « FONDS NATIONAL INTERPROFESSIONNEL »

Le Fonds National Interprofessionnel est alimenté par la cotisation « Fonds National Interprofessionnel » payé par chaque syndiqué et justifié par le timbre apposé sur la page annuelle de collectage du carnet d'adhérent. Ce timbre est « baptisé » F.N.I.

Le montant de chaque timbre versé au Fonds National Interprofessionnel sera forfaitaire, fixé chaque année par le Comité Confédéral National. Il est d'un taux identique pour toutes les catégories de personnels actifs, qu'ils soient ouvriers, employés, cadres, ingénieurs ou techniciens.

La différence entre le prix de la cotisation mensuelle de l'adhérent et le montant du timbre national interprofessionnel restera au syndicat.

Mais :

## LE F.N.I. ; FONDS NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

La différence fondamentale par rapport à la carte, c'est que le Carnet Pluri-Annuel est remis gratuitement à chaque syndiqué.

Le F.N.I. indépendamment des questions financières que nous verrons ci-après a un autre aspect.

## IL ATTESTERA DE L'APPARTENANCE A LA C.G.T.

- il valide annuellement l'appartenance syndicale ;
- il permet la comptabilisation des adhérents ;

- il procure des ressources à un Fonds National Interprofessionnel
- La différenciation avec les timbres mensuels, c'est la mention F.N.I., comme le montre la reproduction et l'affectation des fonds.

## C'EST SUR LA BASE DES PAIEMENTS F.N.I. QUE SERONT COMPTABILISÉS LES ADHÉRENTS

- A ce titre, il faut veiller à son placement rapide et à l'apposition du timbre F.N.I. correspondant auprès de chaque adhérent.
- Chaque timbre F.N.I. précise la fédération professionnelle.
- En décembre, les règlements sont à effectuer rapidement auprès de la Fédération.

QUI ALIMENTERA LE F.N.I. Tous les syndiqués, puisque c'est le premier timbre de l'année.

Le montant du F.N.I. est fixé chaque année par le Comité Confédéral National de la C.G.T. (C.C.N.).

Exemple :

Cotisation 40 F en 1984

35 F reversés à la Fédération qui répercute intégralement le versement au F.N.I.

5 F part restant au Syndicat.

NI LA FÉDÉRATION, NI L'U.D., NI L'U.L., NI LA CONFÉDÉRATION NE PERÇOIVENT DE PART SUR CE TIMBRE.

Chaque syndiqué contribue directement à alimenter ce fonds commun aux organisations confédérées et participe efficacement à la solidarité entre structures pour une meilleure implantation de la C.G.T., au développement de son expression et pour aider à corriger les inégalités de la lutte syndicale.

## LE F.N.I. TIENT COMPTE DES RESSOURCES DES ADHÉRENTS

1) 35 F pour toutes les catégories de salariés dont le salaire mensuel est supérieur au S.M.I.C. (en 1984).

2) 20 F pour les retraités et les sans-emplois (en 1984).

Il peut être remis aux salariés percevant une rémunération en dessous du S.M.I.C. (salariés travaillant au temps partiel, apprentis, ...).

Une particularité pour le F.N.I. Retraités (20 F) : il s'ajoute à quatre règlements trimestriels.

Chaque F.N.I. est estampillé selon sa catégorie : U.G.I.C.T., U.C.R., Sans Emploi.

## DIFFÉRENCE DE MONTANT : F.N.I. - TIMBRE MENSUEL ET P.A.C.

Il peut arriver que le taux de la cotisation (1 %) soit inférieur au montant du F.N.I. à régler.

Dans le cas d'une cotisation prélevée, il faut donc demander au syndiqué d'effectuer un versement complémentaire correspondant à la différence.

Exemple : Salarié gagnant 3 300 F mensuels : cotisation 1 % = 33 F - F.N.I. 35 F différence 2 F, à percevoir par le collecteur au moment de la remise du F.N.I.

# LA CONQUÊTE DES MOYENS

LE MONTANT DU F.N.I. EST FIXÉ PAR LE COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL.

En 1984 il est de 35 F.

DANS LE CAS D'ADHÉSION EN COURS D'ANNÉE, il doit être obligatoirement le premier timbre placé au syndiqué pour les raisons indiquées plus haut. Nous vous engageons, dans le cas d'une adhésion en MARS, par exemple, à placer **le F.N.I. ce mois-là.**

## LA COTISATION SYNDICALE

- Elle est la participation financière mensuelle de l'adhérent à la vie syndicale C.G.T.
- Elle est la décision, l'acte du syndiqué qui prélève sur son salaire, sa retraite ou pension, ses indemnités pour donner les moyens financiers nécessaires à l'activité syndicale pour défendre son pouvoir

d'achat, son emploi, la durée du travail et les conditions de celles-ci, les droits et libertés, etc.

- Elle est mensuelle et proportionnelle aux revenus de chacun (1 % du salaire mensuel net toutes primes comprises).
- Son règlement est justifié par l'apposition des timbres mensuels sur les cases des volets de collectage du Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel.

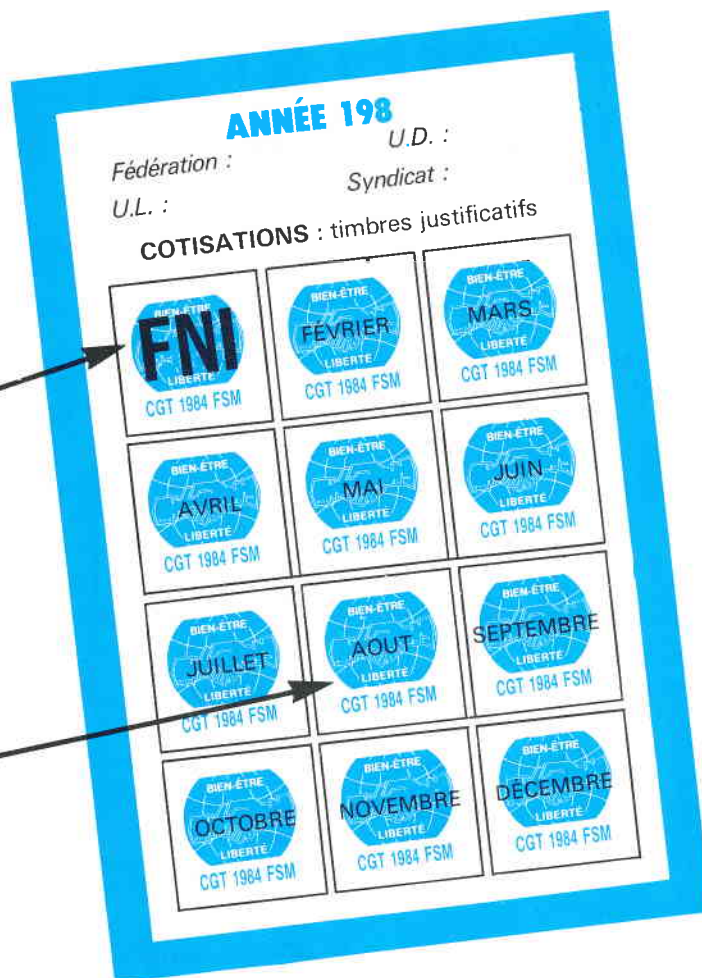
## LES VOIETS DE COLLECTAGE DU CARNET D'ADHÉRENT PLURI-ANNUEL

Comme sur l'ancienne carte syndicale, les « volets de collectage » du Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel comporte 12 cases destinées à recevoir 12 timbres. Il y a cependant une particularité qui provient du fait qu'avec le « Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel », le timbre « Fonds National Interprofessionnel » est apposé en premier.

ET IL EST ALIMENTÉ PAR :

- LA PREMIÈRE COTISATION JUSTIFIÉE PAR LE TIMBRE QUI PORTE LA SURCHARGE F.N.I.

- LES ONZE AUTRES COTISATIONS SONT JUSTIFIÉES PAR DES TIMBRES « TRADITIONNELS » SANS SURCHARGE.



## COMMENT SE FAIT LE DÉCOMPTE

Cette mesure est très importante et indispensable pour la vie démocratique des organisations de la C.G.T.

Avec l'ancien système de la carte traditionnelle, le décompte des adhérents de chaque catégorie se faisait au travers du paiement de la carte.

Le « Carnet d'Adhérent Pluri-Annuel » étant **gratuit**, il était donc nécessaire d'avoir un nouveau système pour procéder à ce décompte statutaire qui demeure obligatoire. Le décompte des adhérents de chaque catégorie se fait donc au travers du premier timbre, le timbre F.N.I. qui porte une surcharge selon la Fédération et la catégorie concernées. Il convient donc de procéder de la manière suivante :

# LA CONQUETE DES MOYENS

## POUR LES ACTIFS

Pour les adhérents  
ouvriers-employés  
avec ce timbre



qui est apposé sur la 1<sup>re</sup> case  
du volet de collectage

Pour les adhérents ingénieurs  
cadres, techniciens,  
agents de maîtrise,  
avec ce timbre



qui est apposé sur la 1<sup>re</sup> case  
du volet de collectage

Pour les adhérents travaillant  
à temps partiel ou sans emploi  
avec ce timbre



qui est apposé sur la 1<sup>re</sup> case  
du volet de collectage

- Les Syndicats, lors de leurs règlements à la trésorerie de leur Fédération, précisent le nombre de cotisations F.N.I. qu'ils règlent.
- Ils informent l'Union Locale, l'Union Départementale des cotisations F.N.I. réglées.

## POUR LES RETRAITÉS

Pour les retraités, il convient d'apposer le timbre suivant qui assure :

- d'une part, la validation de l'adhésion - timbre F.N.I. ;
- d'autre part, la justification des cotisations du premier trimestre.



Pour les autres trimestres, les timbres justificatifs à apposer sont ainsi :



## AVEC LES COTISATIONS

### AVOIR LES MOYENS DE FAIRE

Exister, avoir les forces nécessaires, les idées justes et rayonnantes, ne sera vraiment, que dans la mesure où chaque syndicat aura les moyens de vivre, d'agir et de se développer.

### LES MOYENS QUE L'ON A SONT CEUX QUE L'ON SE DONNE

Quel constat pouvons-nous faire présentement ?

Reconnaissons que si des efforts sont faits par nombre de Syndicats, « la conquête des moyens » n'est pas encore l'objet d'une attention suffisante.

Ce qu'il nous faut, c'est passer rapidement aux actes afin de bâtir une C.G.T. qui soit à la hauteur de la situation.

C'est une tâche prioritaire et incontournable.

Nous pouvons toujours évoquer et faire état, des difficultés que nous rencontrons dans notre vie militante.

Ce qui reste déterminant, ce n'est pas le constat, aussi nécessaire soit-il, mais les mesures concrètes que chacun prend. Ce sont les efforts déployés et le suivi assuré qui feront ou non la réussite de notre bataille.

Nous avons des exemples concrets qui confirment que là où les choses sont posées de façon concrète, simple et offensive, les résultats sont probants, le collectage s'effectue convenablement.

La bataille dans laquelle nous sommes engagés, individuellement et collectivement ne peut et ne doit que se poursuivre, s'amplifier et s'enraciner au plus profond des établissements.

Pour atteindre les objectifs que nous nous sommes engagés à réaliser, il est indispensable que chacun s'y mette.

Oui, en permanence, chacun de nous doit se poser la question :

- Aujourd'hui, qu'ai-je fait personnellement pour donner à mon organisation, la C.G.T., les moyens de faire ce qu'elle doit faire ?
- Qu'ai-je fait pour gagner de nouveaux adhérents C.G.T. ?
- Qu'ai-je fait pour que soit mis en place ou se développe le Prélèvement Automatique des Cotisations ?
- Qu'ai-je fait pour que soient perçues régulièrement les cotisations des adhérents et que soit réglée aussi régulièrement la part qui revient à l'U.L., à l'U.D., à la Fédération ?
- Qu'ai-je fait pour faire progresser les taux de cotisation et atteindre le 1 % du salaire net mensuel ?

Voilà ce qui doit nous animer, ce qui doit nous motiver et qui, concernant directement chaque syndiqué, doit nous amener à régler, avec lui et collectivement, ces questions.

## LE MONTANT DE LA COTISATION SYNDICALE LE 1 %

Le niveau de la cotisation syndicale est déterminé à partir d'un pourcentage identique pour tous :

**Le 1 % du salaire mensuel net toutes primes comprises.**

En regard de cela, un barème de cotisations est établi à partir des décisions démocratiques prises dans le syndicat en accord avec chaque syndiqué en regard de ses revenus mensuels.

Nos organisations ont sensiblement avancé vers un taux de cotisation de 1 %.

Avec la mise en place du « Carnet Pluri-Annuel », il est nécessaire de marquer de nouveaux progrès vers notre objectif à tous qui est de parvenir, dans les plus brefs délais possibles, à une COTISATION SYNDICALE ÉGALE À 1 % DU SALAIRE NET MENSUEL.

**Est-ce souhaitable ? OUI. Et c'est indispensable.**

Souhaitable, en effet, car avec la mise en place du « Carnet Pluri-Annuel », c'est l'ensemble du PROJET DE POLITIQUE FINANCIÈRE POUR TOUTE LA C.G.T. que nous mettons en route dans toutes ses composantes, donc le 1 % QUI EST AUSSI UNE DÉCISION DE CONGRÈS.

Il convient de bien indiquer que cotiser, et à plus forte raison à 1 % de son salaire, rapporte à chaque adhérent nettement plus que sa cotisation mensuelle. Il suffit de mettre en valeur les acquis de la lutte syndicale (5<sup>e</sup> semaine de congés, retraite à 60 ans, 13<sup>e</sup> mois, mensualisation, 39 heures par semaine, salaire et avantages...) pour **montrer l'investissement syndical** que représente les cotisations des syndiqués.

Mais, il faut également indiquer que si rien n'est acquis sans action syndicale, les travailleurs se doivent de rester vigilants pour ne pas permettre au patronat de remettre en cause les résultats conquis. Il faut donc des adhérents et des cotisations.

**Il faut une cotisation syndicale à 1 %.**

Il est tout à fait logique, raisonnable et souhaitable de dire qu'aucune cotisation syndicale mensuelle ne devrait être inférieure à 1 % du S.M.I.C., ce qui assurerait à tous les niveaux les ressources nécessaires pour mener notre activité.

**Est-ce possible ? OUI. Et c'est bénéfique.**

Possible, en effet, car l'argument selon lequel on « perdrait » des adhérents ou que l'on n'en « recruterait pas de nouveaux », parce que nos cotisations syndicales sont trop élevées, ne résiste pas à l'examen concret et réel de la pratique. En effet :

– C'est là où nous avons les cotisations syndicales les plus élevées que nous progressons le plus, que nous nous renforçons le plus (beaucoup se situent entre 0,7 et 0,9 % actuellement). Ceci parce que tout simplement des cotisations syndicales normales (et non pas élevées) **permettent de mener une activité quotidienne, au plus près des préoccupations des travailleurs et que ceux-ci se retrouvent ainsi dans la C.G.T.**

– A contrario, c'est là où nous avons les cotisations syndicales les plus basses que nous régressons le plus, car les travailleurs, dans ce cas, ne se retrouvent pas dans la C.G.T. qui ne mène qu'une activité amoindrie et sporadique.

– Enfin et surtout, partout où nous avons posé ces problèmes d'une manière démocratique avec nos syndiqués et les travailleurs, ceux-ci ne refusent jamais à la C.G.T. les moyens financiers dont elle a besoin – « d'autant plus qu'ils y trouvent leur compte ».

### La cotisation syndicale, son taux, sa ventilation

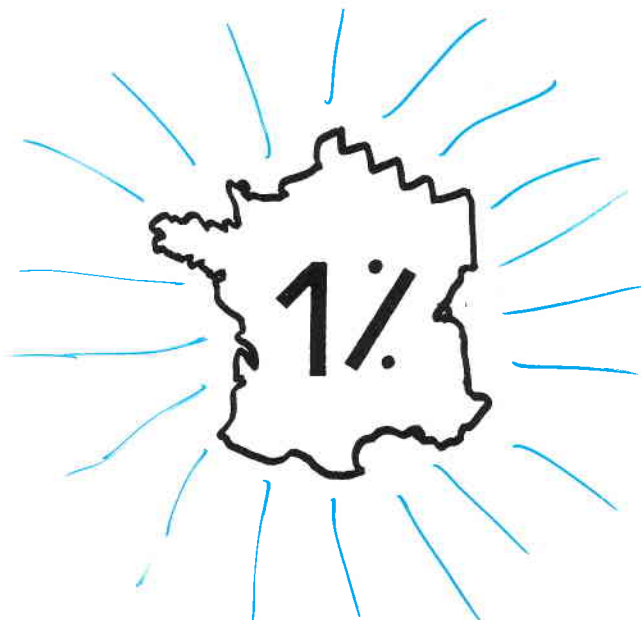
Le syndiqué règle chaque mois sa cotisation au syndicat sur la base de 1 % de sa rémunération mensuelle, toutes primes comprises. Exemple :

Pour un salaire de :	
3 500 F.....	35 F
4 000 F.....	40 F
4 500 F.....	45 F
5 000 F.....	50 F
5 500 F.....	55 F
6 000 F.....	60 F
6 500 F.....	65 F
7 000 F.....	70 F
7 500 F.....	75 F
8 000 F.....	80 F

Pour 1984, le taux minimum de la cotisation est fixée à 35 F.

La cotisation versée par le syndiqué donne des moyens à toutes les structures de la C.G.T. (de la Section Syndicale à la Confédération), elle permet de pourvoir au financement de leurs activités et d'assurer le développement de celles-ci en fonction des exigences nouvelles.

Sur chaque cotisation versée par le syndiqué, le syndicat ventile la part qui revient à la Fédération, à l'Union départementale, à l'Union locale. Le montant à verser sur chaque cotisation à ces organisations est proposé au syndicat et ratifié par les instances de directions.



# LA CONQUETE DES MOYENS

MARQUER DES PROGRÈS SENSIBLES PARTOUT VERS LA COTISATION SYNDICALE ÉGALE À 1 % DU SALAIRE NET MENSUEL C'EST SOUHAITABLE ET POSSIBLE.

Cette question relève de la compétence, de la décision de chaque adhérent.

Il convient pour cela d'en discuter fraternellement, en montrant bien à quoi sert la cotisation, comment elle est ventilée, ce qu'elle rapporte, la nécessité de se situer au niveau convenable : le 1 %, et de se tenir régulièrement à jour.

\*  
\* \*

## EN CONCLUSION

Notre politique financière n'existe pas pour elle-même, elle n'a de valeur que parce qu'elle sert les intérêts des syndiqués ; qu'elle permet de réaliser la défense des revendications des travailleurs.

Heureusement que la C.G.T. existe ! Si c'était le contraire, il faudrait alors la recommencer, mais aussi il faudrait aussi reparcourir le chemin et les conquêtes réalisées en cours de route.

## MAIS, SI LA C.G.T. ÉTAIT ENCORE PLUS PUISSANTE :

En nombre d'adhérents, si la diffusion de ses idées était beaucoup plus importante avec notamment la Vie Ouvrière, Antoinette, Options, Vie Nouvelle... Si nos moyens financiers étaient nettement plus conséquents, quelle force les travailleurs posséderaient alors ! Quels résultats revendicatifs en découleraient !

La question est simple : pour défendre efficacement les revendications, **il faut conjointement s'occuper de la C.G.T. :**

- en recrutant de nouveaux adhérents ;
- en diffusant notre presse largement ;
- en assurant une **conquête audacieuse des moyens financiers.**

Nous avons les moyens d'avancer rapidement pour élever notre capacité d'action, mais pour cela, il nous faut faire pénétrer et grandir l'idée, chez les travailleurs, **QU'AUCUNE ACTIVITÉ SYNDICALE DE MASSE NE SE FERA SANS MOYENS FINANCIERS IMPORTANTS, que les REVENDICATIONS, LE VIVRE MIEUX SE GAGNERONT AVEC DES FINANCES SYNDICALES CORRESPONDANTES.**

Nous avons à INTERPELLER, à INFORMER, à SOLLICITER les travailleurs, actifs et retraités de toutes les catégories en leur montrant que la vie syndicale C.G.T. est **SEULEMENT PAYÉE PAR LES COTISATIONS DES SEULS ADHÉRENTS C.G.T.**, qu'ils sont directement concernés.

**LA C.G.T. EST LEUR SYNDICAT,  
EN Y PRENANT LEUR PLACE,  
ILS DÉFENDRONT LEURS INTÉRÊTS**