

Livret d'accueil



Ensemble pour aller plus loin !



SOMMAIRE

Ensemble pour aller plus loin !



5



Edito

6-7



**Organigramme
Fédéral**

8-9



**Organigramme
des Syndicats**

10-11



**Charte de
l'UNSA Transport**

12-15



**Charte
d'engagement**

16-25



**CSE
Mode d'emploi**

26-32



Statuts

33-37



**Règlement
Intérieur**

Nos partenaires

Nos partenaires





Baptiste ARSALE

Secrétaire général de l'UNSA Transport

Vous avez entre les mains le livret qui va vous accompagner tout au long de votre engagement au sein de l'UNSA Transport.

Vous connaîtrez ainsi les responsables fédéraux et tous les syndicats adhérents de la Fédération UNSA Transport.

La charte de l'UNSA Transport vous rappelle les valeurs qui sont notre ADN : l'autonomie et l'indépendance, gages d'efficacité syndicale, la laïcité et le refus du communautarisme, la liberté et l'unité syndicale, indispensable pour garantir les droits des salarié-es.

Vous y trouverez également toutes les informations sur le Comité Social et Économique (CSE). Si l'instance est désormais unique, ses compétences et ses moyens dépendent de la qualité du dialogue social de l'entreprise. Il existera à terme une multitude de CSE en fonction des accords conclus, ou non, entre syndicat-s majoritaire-s et direction.

La fédération et les syndicats sont présents pour vous épauler et vous aider. C'est avec un bon niveau d'information et de formation que nous serons plus forts dans un contexte de négociation difficile dans l'entreprise.

En étant désigné-e par la Fédération ou en étant élu-e sur nos listes, vous acceptez les droits et devoirs qui sont rattachés à votre mandat.

Ce guide vous aidera, je l'espère, à vivre pleinement votre engagement syndical et à en comprendre le fonctionnement et la nécessité.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Ensemble pour aller plus loin !

Organigramme de la Fédération UNSA Transport

Secrétariat fédéral



Laurence DE WILDE
Secrétaire Générale Adjointe



Baptiste ARSALE
Secrétaire Général



Christophe MOINET
Trésorier Fédéral



Christophe ANGER
Secrétaire Fédéral
UNSA Transport Urbain



Yves JOULIN
Secrétaire Fédéral
UNSA Transport Aérien



Jérémy SASTRE
Secrétaire Fédéral
UNSA Transport Logistique



Farid HADJ CHAIB
Secrétaire Fédéral
UNSA Transport Voyageurs



Jean-Carl MILLET
Secrétaire Fédéral
UNSA Ferroviaire



William FIACRE
Secrétaire Fédéral
UNSA IESSA



Equipe administrative et développement



Sabrina BASSA
Assistante de la Fédération
et du Secrétaire Général



Jean-Marc CADIC
Responsable
Développement/communication



Alfred ROUAUX
Référent ETF/ITF



Emmanuel VANDENBUSSCHE
Service Juridique



Chrystelle FURLAN
Responsable Formation



Lydia MIELKE-BIGOT
Saisie Comptable



Patrick WOLF
Responsable Juridique

Organigramme des syndicats de la Fédération

➤ UNSA GROUPE RATP

11 rue Victor Hugo 93170 Bagnolet

- Arole LAMASSE

Tél. : 06 16 34 71 64

Secrétariat : 01 58 78 52 21

➤ UNSA Transport Voyageurs

- Farid HADJ CHAIB

Tél. : 06 51 39 95 24

➤ UNSA Transport Urbain

- Christophe ANGER

Tél. : 06 21 83 60 04

➤ Syndicat National Autonome des Autoroutes (SNAA)

- Yannick MONE

Tél. : 06 07 80 17 17

➤ Syndicat UNSA Transport et Logistique

- Jérémie SASTRE

Tél. : 06 17 50 44 91

➤ Syndicat National des Transports de Fonds

- Gérald BERTREUX

Tél. : 06 82 08 22 60

➤ Syndicat des Taxis parisiens

- Lahoucine OUDDOUD

Tél. : 06 09 58 95 38

➤ Syndicat National des Activités du Déchet et du Nettoyement (SNADN)

- Abdelatif MAHMOUDI

Tél. : 06 62 37 86 69

➤ Syndicat Transport Assainissement Maintenance Industrielle (AMI)

- Stéphane ROUART

Tél. : 06 88 84 45 33

➤ Syndicat Autonome de la Formation Professionnelle (SAFP)

- Eric NOBLECOURT

Tél. : 06 15 68 52 26

➤ UNSA Aérien SNMSAC (Syndicat National des Mécaniciens et des Spécialistes de l'Aviation Civile)

- Laurent DALONNEAU

Tél. : 01 48 53 62 50

➤ Syndicat des Ingénieurs Electroniciens des Systèmes de Sécurité Aérienne (UNSA-IESSA)

- William FIACRE

Tél. : 06 78 36 40 49

➤ Syndicat des Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne (UNSA-ICNA)

- Christophe MERLIN

Tél. : 09 50 50 70 00



➤ **Syndicat National Assistance Aéroportuaire (SNAA)**

- Luc ATLAN
Tél. : 06 79 11 69 23

➤ **Syndicat UNSA Services Aéroportuaires (OFS)**

- Lakhdar MEBRAK
Tél. : 06 84 55 11 77

➤ **UNSA Aéroport de Paris**

- Luis MENDES
Tél. : 06 22 78 03 17

➤ **Syndicat Pilote de Pilotines**

- Denis PAREGNO
Tél. : 06 32 89 06 50

➤ **Syndicat Transport des Métiers Nautiques**

- Thomas LEGALL
Tél. : 06 08 93 37 67

➤ **Syndicat Transport Corse Per l'Unione**

- Dominique LEONELLI
Tél. : 06 65 94 18 28

➤ **Syndicat Transport Guadeloupe**

- Jonathan JOURSON
Tél. : 06 90 97 74 24

➤ **UNSA ONYX Méditerranée**

- Éric SAINTENOY
Tél. : 06 95 84 47 43

➤ **UNSA SALVI**

(Syndicat Autonome Location véhicules industriels)

- Patricia MONTET
Tél. : 06 66 66 54 79

Responsable Formation

- Chrystelle FURLAN
Tél. : 06 42 34 19 97

Responsable Juridique

- Patrick WOLF
Tél. : 07 88 31 01 67

Responsable Communication / Développement

- Jean-Marc CADIC
Tél. : 06 76 61 12 60

Référent ETF/ITF

- Alfred ROUAUX
Tél. : 06 82 19 37 33

Charte de l'UNSA Transport

L'UNSA Transport a pour objectif essentiel de défendre les intérêts des salariés qui entrent notamment dans le champ d'application des entreprises du transport et des activités auxiliaires.

EFFICACITÉ SYNDICALE

Dans notre société, aux prises avec les difficultés économiques et professionnelles, le syndicalisme doit prendre en charge la défense des valeurs morales et matérielles des salariés, des chômeurs et des retraités.

Cela comprend évidemment la défense des acquis et le pouvoir de formuler les propositions nécessaires à l'amélioration de la situation des salariés.

Dans la société actuelle, l'Homme seul se trouve placé en état d'infériorité, en conséquence, dans le monde du travail une route est toute tracée : celle du syndicalisme.

Dans ce contexte, l'UNSA Transport ressent la nécessité de resserrer les liens, face à des Directions dominées par des impératifs budgétaires, des Directions profondément impliquées dans des processus politiques qui les éloignent des préoccupations sociales de leurs salariés. Il est primordial de réfléchir, en permanence, sur le fait que l'organisation du travail dans l'entreprise favorise l'esprit d'individualisme et la performance personnelle. Notre syndicalisme doit trouver son juste chemin et rester constamment en phase avec les aspirations des femmes et des hommes qu'il est chargé de représenter.

Il doit savoir prendre en compte et donner cohérence aux revendications des salariés, des plus générales aux plus spécifiques. Il doit savoir régler avec justice les revendications catégorielles au mieux des intérêts de chacun en préservant toujours la cohésion sociale. Il est, de fait, partie prenante d'un projet de société basé sur la solidarité et la justice sociale.

Le syndicalisme doit répondre au développement des valeurs collectives et doit être un rempart pour la défense de celles-ci.

L'autonomie des syndicats doit être un instrument de la démocratie dans l'entreprise, c'est-à-dire de la citoyenneté des salariés sur leur lieu de travail. La prise en compte par les organisations syndicales d'un certain nombre de services périphériques, dont le fonctionnement est basé sur la solidarité mutualiste, ne doit pas être exclue.

L'UNSA Transport entend préserver l'intérêt de ses mandants par une politique contractuelle. Elle doit, pour ce faire, mettre en oeuvre un rapport de force favorable vis-à-vis du gouvernement, du patronat et des entreprises. Elle maintient une pression syndicale forte. Elle ne refuse donc pas l'arme de la grève lorsque la nécessité l'impose.

INDÉPENDANCE - LIBERTÉ - JUSTICE

L'UNSA Transport déclare son attachement à l'autonomie de fonctionnement et à la libre expression de la Fédération et de ses syndicats. Ceci dans le respect de l'esprit énoncé par cette Charte. Pour assurer le bon fonctionnement de cette démocratie syndicale, l'UNSA Transport



rejette toute forme de dirigisme, d'autoritarisme, de paternalisme. Elle privilégie l'expression collective des syndiqués par l'intermédiaire de leurs syndicats. Ceci doit permettre au syndicat d'exercer son rôle de « contre-pouvoir » dans l'entreprise, vis-à-vis de l'autorité hiérarchique, patronale ou gouvernementale dans un esprit efficace et constructif.

L'UNSA Transport affirme son attachement aux principes de l'indépendance, totale ou réelle, vis-à-vis, d'une part, des partis politiques, du gouvernement, du patronat et du monde économique, d'autre part, de toute doctrine politique, confessionnelle ou philosophique.

L'UNSA Transport s'en tient au choix d'une société empreinte de justice et de liberté garantissant l'épanouissement de l'Homme. Notre syndicalisme doit être celui de la tolérance, du rejet de toute forme de discrimination (racisme, antisémitisme, xénophobie), du respect des différences et du pluralisme des idées. Il s'attache à développer les valeurs de l'humanisme.

Notre syndicalisme doit oeuvrer, par le dialogue et la compréhension, pour la paix dans le monde. Il refuse notamment la banalisation de la misère et de l'exclusion. Il rejette toute forme de totalitarisme. Il s'entend par l'engagement en commun des femmes et des hommes venus de tous horizons, dans le respect de la liberté d'expression de chacun.

UNITÉ SYNDICALE

La désyndicalisation actuelle s'explique tout d'abord par l'évolution du

contexte industriel. Les profondes restructurations de l'appareil productif ont privé les syndicats de leurs colonnes vertébrales traditionnelles. La délocalisation de la production, l'informatisation, le temps partiel, les horaires variables, la rémunération individualisée, mais surtout le chômage qui frappe en priorité les secteurs traditionnellement à fort taux de syndicalisation, devraient contraindre les organisations syndicales à revoir leurs stratégies et leur fonctionnement.

La division syndicale est perçue comme un symptôme d'inefficacité et de faiblesse ; elle est néfaste pour les salariés. Gouvernement, patronat, direction en profitent habilement.

Les salariés refusent pourtant l'échec ayant pour cause la division entre les appareils syndicaux. La coopération intersyndicale, l'association des forces, ainsi que les perspectives d'actions unitaires répondent à l'attente de la majorité d'entre eux.

L'UNSA Transport constate que l'unité permet aux syndicats de jouer un rôle actif dans la réflexion sociale entreprise au sein de l'Europe.

Au-delà de la simple unité d'action, l'UNSA Transport déclare ainsi sa volonté de poursuivre inlassablement sa recherche de l'unité syndicale la plus large et la plus durable.



Charte d'engagement des élu-es et des mandaté-es

Engagement

L'objectif de cette charte est de définir les engagements respectifs des adhérents, des élus et des mandatés vis à vis des salariés, des instances locales et nationales, mais également les engagements des instances de l'UNSA Transport vis à vis de chacun et chacune de ses membres.

L'engagement de chacun se fait sur la base des statuts de l'UNSA Transport, de ses valeurs et des orientations définies lors des Congrès.

Chaque adhérent est la vitrine et le porte-parole de l'UNSA. Chaque adhérent a donc des droits et des devoirs, comme le Syndicat a envers lui/elle des attentes et des obligations.

EFFICACITÉ SYNDICALE
INDÉPENDANCE LIBERTÉ JUSTICE LAÏCITÉ
UNITÉ SYNDICALE
ENGAGEMENT EUROPÉEN





Droits et devoirs des élu-es et des mandaté-es

DROITS	DEVOIRS
Salarié protégé Art.L 2411-3 et suivant pour le RSS.	Faire vivre la section, être un relais des demandes des salariés, des valeurs de l'UNSA.
Heures de délégation mensuelles payées comme du temps de travail.	S'implanter et développer l'UNSA, organiser la représentativité, représenter les personnels dans les demandes individuelles et collectives.
Panneaux d'affichage syndical + local syndical suivant taille de l'entreprise.	Informers les salariés, les recevoir.
Diffusion de tracts.	Préparer et organiser les élections.
Organisation de réunions • dans l'entreprise pour les élus, • hors de l'entreprise pour les syndicats.	Informers des nouvelles dispositions légales, de modifications des accords, porter le cahier revendicatif.

DROITS	DEVOIRS
Droit à la formation.	Participer aux cursus de formations..
Remise de la convention collective ou convention de branche.	Veiller à l'application de la convention et des accords collectifs.
Connaître l'état financier de sa section.	Etre à jour de ses cotisations vis à vis de ses adhérents, de son Syndicat et de sa Fédération.
Négociation du protocole et organisation des élections professionnelles.	Renvoyer à la Fédération les PV d'élections sous 15j au plus, organiser le renouvellement des élus.
RENDRE COMPTE AUX SALARIÉS, AUX ADHÉRENTS, AUX INSTANCES DU SYNDICAT ET DE LA FÉDÉRATION	



Charte d'engagement des élu-es et des mandaté-es

Engagement

Soutien et attentes de la Fédération

SOUTIEN	ATTENTES
Aide technique à la désignation en s'assurant au préalable de l'engagement signé de l'adhésion aux valeurs de l'UNSA.	Participation effective aux instances locales, compte-rendu de délégation.
Aide à l'élaboration d'un plan de développement.	Implantation et organisation de la représentativité.
Fourniture de matériel militant pour le développement.	Rayonnement et notoriété de l'UNSA, affichage des combats et des valeurs de l'UNSA.
Organisation de cursus de formation.	Participation du maximum d'élus aux formations pour une meilleure efficacité.
Envoi des listes aux élections professionnelles aux entreprises et aux inspections du travail.	Réception des PV d'élections sous 15j au plus pour faire les désignations et les renouvellements de mandats.

SOUTIEN	ATTENTES
Information claire et détaillée du/de la mandatée sur la fonction confiée et le responsabilité via les formations.	Avoir des représentants formés, informés, combatifs et qui informent.
RENDRE COMPTE AUX SYNDICATS, AUX MANDATÉS, AUX ÉLUS, AUX ADHÉRENTS	



LE RETRAIT DE DÉSIGNATION UN DROIT DU SYNDICAT ET DE LA FÉDÉRATION

Le mandat appartient au Syndicat et donc à la Fédération :

Par conséquent, seul le Syndicat qui a délivré le pouvoir ou le mandat a le pouvoir de le retirer. C'est une décision difficile à prendre, mais le Syndicat en a le devoir et l'obligation, dès lors qu'il constate une nuisance vis à vis de son action revendicative et militante.

Causes du retrait :

- Décision, lors d'une AG de section syndicale, de renouvellement d'un mandat pour toute raison, départ, retraite, maladie, désaccord...
- Dysfonctionnements graves, manipulations financières, désaccords fondamentaux sur les valeurs de l'UNSA.
- Non paiement des cotisations des élus et/ou des mandatés

Pour un mandat électif sur liste nominative, une fois élu le ou la mandaté(e) garde son mandat mais il ne peut plus s'exprimer au nom de l'UNSA ni utiliser le logo pour son expression.

L'UNSA se réserve le droit d'aller en justice contre un élu ou un mandaté, en fonction des errements constatés.

La cotisation est due, elle permet au syndicat et à la Fédération de vivre, d'assurer leurs missions.

Le non paiement des cotisations des élus, des mandatés ainsi que de leurs collègues, peut entraîner leur radiation et le retrait de leur mandat (pour les désignations).



CSE Mode d'emploi

I. CE QU'ON NE PEUT PAS NÉGOCIER

• Les attributions du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés - art L2312-5 du code du travail.

Les attributions sont quasiment identiques à aujourd'hui : présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives ajoutées d'une compétence en matière de santé et de sécurité. Le droit d'alerte est maintenu en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles ou en cas de harcèlement sexuel ou moral ou toute mesure discriminatoire et en cas de danger grave et imminent.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés – art L2319-8 et suivants du code du travail. Le CSE a les attributions réunies du comité d'entreprise, les délégués du personnel et du CHSCT. Il a un rôle d'information-consultation. Les trois consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière ainsi que la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail sont maintenues.



• La composition des listes équilibrée femmes/hommes

La représentation équilibrée se fait par collège.

Exemple : un collège ouvriers/employés compte 22% de femmes et 78% d'hommes avec 5 sièges à pourvoir. Le nombre de femme à présenter sur les listes sera de $0,22 \times 5 = 1,1$, arrondi à 1.

Dans le cas où la décimale est égale ou supérieure à 5, on arrondit au nombre entier supérieur (ex : de 1,5 à 1,9 arrondi à 2).

Pour composer sa liste il faut alterner femmes et hommes. On peut commencer la liste par un homme ou une femme sauf quand le résultat de l'opération précédente est égal à zéro. On ne peut pas exclure un sexe de la liste mais on ne peut pas non plus lui accorder la première place (sauf si un seul siège est à pourvoir). En cas de non-respect de la règle, un juge pourra annuler les mandats des sexes surreprésentés.



• Les moyens

Durée du mandat

Pas plus de 3 mandats successifs pour les élus dans les entreprises de plus de 300 salariés (durée maximum de 12 ans). Les élus des entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernés. Pour les élus des entreprises entre 50 et 299, la succession de mandat est négociable.

Les heures de délégations

Elles peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois, mais aussi mutualisées entre élus (titulaires et suppléants), sous réserve qu'un élu ne dispose pas de ce fait d'une fois et demi son crédit d'heures par mois.

Dans le cas de salariés élus au forfait jours, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Les représentants syndicaux au CSE et au CSE central disposent au maximum de 20h/mois, "sauf circonstances exceptionnelles".

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas déduit des heures de délégation.

Les réunions (art L2315-28 et L2315-21 du CT)

Au moins 4 réunions par an portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. La délégation du personnel est reçue une fois par mois (anciennement réunion DP) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les commissions

Les commissions obligatoires à partir de 300 salariés sont :

- La formation professionnelle,
- L'information et l'aide au logement,
- L'égalité professionnelle,
- La commission santé, sécurité et conditions de travail (à partir de 50 salariés dans les entreprises soumises à des risques professionnels particuliers).

La commission économique, présidée par l'employeur, est obligatoire à partir de 1000 salarié-es.

Une commission des marchés est instituée dans certains cas.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST)

Les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE. Elle est présidée par l'employeur.

La commission CSST se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

CSE Mode d'emploi

Le CSE ne peut pas déléguer à la commission ses attributions consultatives.

La commission CSST ne peut pas décider seule de recourir à une expertise, rendre un avis ou agir en justice. Ces prérogatives ne pourront s'exercer qu'avec l'ensemble des élus au CSE.

Le budget

Le budget du CSE est toujours scindé en deux parties : le fonctionnement et les actions sociales et culturelles. Mais la frontière entre les deux n'est plus aussi hermétique qu'auparavant.

Le budget de fonctionnement (entreprise de plus de 50) est de 0,2% de la masse salariale et 0,22% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 2000 salariés. Sont exclues de l'assiette du budget de fonctionnement du CSE, les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Le budget des ASC est négociable.

Le CSE peut décider par délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou inversement. Le transfert du budget ASC vers le budget de fonctionnement est plafonné à 10% de l'excédent. Un décret à paraître fixera le minimum pour le transfert du budget de fonctionnement vers les ASC.

Les expertises

Restent financées en totalité par l'employeur, les expertises relatives :

- à la consultation sur la situation économique et financière,

- à la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail,
- au PSE
- et en cas de risque grave.

Les expertises sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur les orientations stratégiques seront prises en charge à hauteur de 20% minimum sur le budget de fonctionnement sauf accord d'entreprise. En revanche, lorsque le CSE n'a pas les moyens de financer les expertises à hauteur de 20%, et s'il n'a pas reversé un excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des actions sociales et culturelles durant les trois dernières années, la prise en charge de l'expertise sera totale par l'employeur.

II. CE QU'ON PEUT NÉGOCIER

Les moyens du CSE vont dépendre de ce que l'on arrive à négocier. En l'absence d'accord d'entreprise, on appliquera les dispositions supplétives.

• Le nombre d'élu-es et le crédit d'heures

Le nombre d'élu-es, le volume des heures individuelles de délégation et la présence des suppléants aux réunions peuvent être négociés.



Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires, contre 20 actuellement pour le CCE. Le crédit d'heures des membres du CSE central n'est pas précisé, il correspond donc à celui de leur établissement.

Effectif	Nbre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	3	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312

600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784

CSE Mode d'emploi

Effectif	Nbre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088

9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000 et plus	35	34	1190



Les autres moyens à négocier

Sujets ouverts à la négociation	Avec un accord d'entreprise	En l'absence d'accord
Périmètre du CSE	Négociable.	L'employeur décide.
Les représentants de proximité (ils sont désignés par le CSE ou membres du CSE)	Le nombre, le crédit d'heures, les modalités de désignation et les attributions sont à négocier (ils ont a minima une attribution en matière de santé, sécurité et conditions de travail).	Pas de représentant de proximité.
Commission santé, sécurité et conditions de travail	Nombre, périmètre, missions, fonctionnement et moyens sont à définir.	1 dans les entreprises de plus de 300. 3 représentants du personnel dont un représentant de la catégorie Cadre.
Commissions supplémentaires	Peuvent être créées pour l'examen de sujets particuliers.	Uniquement les commissions légales.
Durée du mandat	Entre 2 et 4 ans.	4 ans.
Heures passées en commission	A négocier.	Les réunions des commissions n'est pas imputée sur le crédit d'heure dans la limite de 30 heures par an (entreprises de 300 à 1000 salariés) et 60h/an (entreprises de plus de 1000 salariés).
Mandats successifs dans les entreprises de 50 à 299 salariés.	Possibilité de mandats successifs supérieurs à 3.	Pas plus de 3 mandats successifs.

CSE Mode d'emploi

Mode d'emploi

Les autres moyens à négocier (suite)

Sujets ouverts à la négociation	Avec un accord d'entreprise	En l'absence d'accord
Les réunions dans les entreprises de plus de 50 salariés	Au moins 6 par an.	1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300. Une fois tous les 2 mois dans les entreprises de plus de 50 et moins de 300 salariés.
Périodicité des 3 consultations obligatoires	Les consultations ont lieu au moins tous 3 ans.	Les consultations ont lieu 1 fois par an.
Les niveaux de consultation	Définir les niveaux de consultation (CSE ou CSE central).	Consultations au niveau du CSE (l'employeur a toutefois la possibilité comme aujourd'hui de déporter la consultation sur la politique sociale au niveau central).
Périodicité des avis	Possibilité de regrouper les avis.	Un avis par consultation.
Les procès-verbaux de réunion	Les délais dans lesquels les PV sont établis par le-la secrétaire.	15 jours après l'instance.
Base de données économiques et sociales (BDESE)	L'organisation de la BDESE, son architecture, son contenu et ses modalités de fonctionnement peuvent être négociés.	Art R 2312-9 dans les entreprises de moins de 300 salariés et art R 2312-9 pour les entreprises de plus de 300.
Calendrier des expertises récurrentes	Le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années.	Un accord peut être passé entre l'employeur et les élus.



Sujets ouverts à la négociation	Avec un accord d'entreprise	En l'absence d'accord
Financement des expertises	Possibilité de négocier le reste à charge du CSE par l'employeur.	Participation à hauteur de 20% du coût d'une expertise dont la loi ne prévoit pas la prise en charge totale par l'employeur.
Le budget	Négociation du budget des actions sociales et culturelles.	Le budget des ASC correspond à un minimum calculé en fonction des salaires ou des dépenses sociales de l'entreprise.

III. BIEN NÉGOCIER

Il existe plusieurs niveaux de négociation et plusieurs stratégies différentes en fonction de son organisation syndicale et de sa présence ou non dans l'entreprise.

Il y a moins deux niveaux de négociation pour la mise en place du CSE dans le protocole d'accord préélectoral :

- Avec les délégués syndicaux pour la mise en œuvre et le fonctionnement du CSE
- Avec les délégués syndicaux et les autres syndicats intéressés (nouvelle section syndicale dans l'entreprise et syndicats présents dans l'activité).

En théorie pour chaque sujet il y a un niveau de négociation correspondant :

- L'accord de mise en œuvre (art 2313-2 du code du travail) : il définit le périmètre du CSE, la mise en place des représentants de proximité (art L2313-7 du CT) et il fixe les modalités de mise en œuvre de la (ou des) commissions de santé, sécurité et conditions de travail (art L2315-41 du CT).
- L'accord de fonctionnement (art L2312-19 du CT) : il détermine les modalités de fonctionnement des réunions.
- D'autres points comme les commissions supplémentaires, les expertises, la BDESE peuvent aussi faire l'objet d'un accord séparé ou intégré dans un accord de mise en œuvre ou de fonctionnement.

CSE Mode d'emploi

- Le protocole d'accord préélectoral (art L 2314-4 du CT) : il peut augmenter le nombre d'élus, prévoir la présence des suppléants aux réunions, augmenter les crédits d'heure, déterminer la durée du mandat ou encore prévoir de ne pas appliquer la règle des 3 mandats successifs (pour les élus des entreprises de 50 à 300 salariés uniquement).

Mais en réalité il faut dépasser la théorie. Il est difficile d'envisager de négocier par exemple les représentants de proximité (accord de mise en œuvre) sans mettre sur la table le sujet du nombre d'élus (PAP).

Le conseil de l'UNSA Transport :

Pour tous les négociateurs :

- Faire un état des lieux des besoins en fonction de l'entreprise, de sa taille, de la présence d'un ou plusieurs sites, de l'activité ou de l'organisation du travail, faut-il des représentants de proximité avec quel rôle? faut-il plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail ?
- Connaître les intentions de la direction et des autres syndicats (chercher les alliances éventuelles).
- Faire un état des usages en matière de droit des représentants du personnel
- Faire un état des moyens des élus du CSE et des syndicats.
- Faire une simulation du nombre de sièges par collège et d'une liste équilibrée femmes et hommes.

Quand on est représentatif dans l'entreprise :

on a tout intérêt à mettre tous les sujets à négocier sur la table dès le départ pour avoir une vision d'ensemble. Quitte à reprendre en partie dans le protocole d'accord préélectoral les points qui le concernent.

Il n'y a pas de délai pour la mise en place d'un accord de fonctionnement. Il peut être conjoint à l'accord de mise en oeuvre ou séparé et avoir lieu après les élections. Les élections entraînant une nouvelle représentation syndicale, le fonctionnement établi avant les élections pourrait être révisé après. C'est une éventualité qui aura pour conséquence l'engagement de nouvelles négociations.



Quand on n'est pas représentatif dans l'entreprise :

la négociation a lieu dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP). Le représentant UNSA au PAP a donc toute légitimité pour revenir sur le nombre d'élus, les heures de délégation, la succession des mandats (dans les entreprises entre 50 et 299 salariés) et les suppléances aux réunions, même si des dispositions ont été prises dans l'accord de mise en œuvre. En revanche toutes les dispositions qui sont renvoyées expressément à la conclusion d'un accord d'entreprise ne pourront pas être négociées par le représentant de l'UNSA à la négociation du PAP (périmètre, représentants de proximité, commission santé, sécurité et conditions de travail, fonctionnement...).

IV. ET APRÈS

Le regroupement des missions, la perte du nombre d'élus et d'heures de délégation, tout cela va augmenter la charge de travail des élus et des syndicats. Le risque de débordement et de mauvaise maîtrise des sujets est réel. Or il faut s'imposer comme des interlocuteurs crédibles et efficaces des salarié-es pour défendre leurs intérêts.

Comme tous les salarié-es, les élu-es disposent de douze jours de congés de formation syndicale pendant lesquels ils-elles peuvent être totalement ou partiellement rémunéré-es. Les nouveaux-nouvelles élu-es bénéficient de la formation économique d'une durée de cinq jours pris en charge par le CSE sur son budget de formation. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation de trois (entreprise de - de 300) à cinq jours (entreprise de + de 300) prise en charge par l'employeur.

Pour toutes les formations il ne faut pas hésiter à utiliser le budget de fonctionnement pour les élu-es mais aussi pour les délégué-es syndicaux-ales (DS) et représentant-es de proximité (RP). Il faut une délibération du CSE pour les DS et RP.

L'information, le conseil et la formation en continue pendant vos mandats est nécessaire pour ne pas perdre pied, renforcer les équipes et avancer vers plus de professionnalisation de l'action revendicative. La Fédération vous aidera à identifier vos besoins, à trouver les solutions, et vous proposera une aide appropriée comme l'organisation de formation dédiée ou l'accompagnement dans votre pratique syndicale.

Statuts de l'UNSA Transport

Ensemble pour aller plus loin !

ARTICLE 1

La Fédération enregistrée sous le N° 871273 à la Ville de Paris et N° 11909 à la Préfecture est constituée sous le régime des lois du 21 mars 1884, du 12 mars 1920, du 25 février 1927 et du décret-loi du 12 novembre 1938 et des dispositions réglementaires applicables.

La Fédération formée entre les syndicats UNSA concernés par les présents Statuts prend pour nom UNSA Transport.

Elle a la forme d'une union de syndicats de travailleurs constituée conformément notamment au Code du travail et à tous les personnels sous statut.

Le siège social de l'UNSA Transport est situé : 56, rue du Faubourg Montmartre 75009 Paris.

Il peut être déplacé par simple décision du Secrétariat Fédéral

La Fédération est affiliée :

- à l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA).
- à la Fédération Européenne des Transports (ETF).
- à la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (ITF).

ARTICLE 2

La Fédération affirme son indépendance à l'égard des partis politiques, du gouvernement, du patronat, des doctrines philosophiques et religieuses.

Elle conduit son action en dehors des courants de pensées extrémistes.

ARTICLE 3

Les syndicats adhérents à la Fédération UNSA Transport organisent les salarié(e)s et retraités d'entreprises, d'établissements public ou privé et de travailleurs indépendants, du domaine du transport, à titre principal ou non.

- relevant d'une Convention Collective, d'une administration d'État, d'un établissement public, ou d'une collectivité territoriale ou d'un groupe :
 - des entreprises de transport terrestre, (y compris les remontées mécaniques et service de pistes), ferroviaire, aérien, maritime, ou fluvial.
 - des sociétés d'autoroute et des ouvrages à péages
 - des entreprises d'enlèvement et traitement des déchets ou encore relevant d'une de celles relatives aux entreprises fournissant des services aux entreprises de transports (notamment services



- auxiliaires, y compris la manutention portuaire et non-portuaire, et le nettoyage ferroviaire et aéroportuaire),
- des activités du transport de personnes, des marchandises ou de déchets.
- des activités de formation en relation avec les activités du transport.
- des activités annexes au transport et à la logistique.
- chargée de gérer les activités, la logistique correspondante, d'entretenir, de gérer ou d'exploiter les infrastructures de transports, du secteur de la pêche (artisanale ou industrielle) relevant des administrations ou entreprises publiques, gestionnaires des infrastructures des transports terrestre, ferroviaire, aérien, maritime ou fluvial, en charge de l'équipement, des transports, du logement, de l'aménagement du territoire, de l'environnement et de la mer, ou des établissements, organismes et associations qui en dépendent pour leur financement ou sont sous leur tutelle.
- de l'ingénierie du transport.
- des activités de transport funéraire et toutes activités annexes et connexes comprises dans ce champ professionnel.

ARTICLE 4

La Fédération agit pour promouvoir une politique de complémentarité des transports et d'aménagement équilibré du territoire, répondant aux besoins sociaux. Elle milite pour des modes de transports respectueux de l'environnement.

efficace autonome
Certifié
UNSA
responsable

La Fédération a pour but notamment :

- d'organiser une solidarité effective entre les salarié(e)s du transport, de faire progresser et d'harmoniser au plus haut leurs conditions sociales,
- de défendre les intérêts économiques et professionnels des salarié(e)s des Transports et de l'Equipement - actifs et retraités - ainsi que leurs intérêts matériels et moraux,
- de développer des solidarités par la mise en œuvre d'actions nationales et internationales,
- de représenter l'ensemble de ses syndicats et sections syndicales, directement ou par délégation auprès : des pouvoirs publics et institutions légales, des organisations patronales et des employeurs, des institutions et organisations d'intérêt général nationales et internationales ainsi que de la justice.
- de favoriser la diffusion la plus large possible des valeurs portées par le mouvement syndical,
- d'organiser le développement de l'UNSA,
- de soutenir la création et l'animation des syndicats et des sections syndicales d'entreprise,
- de promouvoir la formation des militants par la création et le soutien d'instituts de formation, de recherche et d'études, de développer ses actions et son expertise en nouant des partenariats avec des organismes qualifiés,
- de mettre en œuvre toutes actions, démarches et formalités nécessaires à la réalisation des décisions du Congrès.
- d'ester en justice au bénéfice de ses adhérents et ayants droits, des syndicats ou sections syndicales par son Secrétaire général qui a le pouvoir d'ester ou de mandater en vue d'ester.



Statuts de l'UNSA Transport

Statuts

ARTICLE 5

La Fédération s'organise par le regroupement des syndicats adhérents qui par ailleurs peuvent s'organiser en Unions Fédérales dans le but d'étudier et d'examiner les revendications propres à chacun des secteurs professionnels concernés.

Les syndicats adhérents exercent la plénitude de leurs droits sous réserve de l'application des présents Statuts et des décisions des organismes statutaires de la Fédération.

Ils tiennent la Fédération informée des modifications de leurs Statuts qui sont envisagées ainsi que de la composition de leurs organismes directeurs. Ils sollicitent l'avis de la Fédération préalablement à toute modification de leur champ. Ils adressent leurs publications à la Fédération.

Les syndicats doivent notamment :

- fournir toutes justifications utiles en ce qui concerne le nombre, les coordonnées et la qualité de leurs adhérents,
- communiquer leurs résultats électoraux,
- rendre compte de leurs actions militantes de proximité.

Les décisions fédérales sont exécutoires sans réserve par les syndicats.

La Fédération présente aux autorités compétentes toutes les questions d'ordre général.



dans les différentes instances.

Le Secrétaire Général, ou son représentant mandaté, a seul qualité :

- pour ester en justice et représenter la Fédération dans tous les actes de la vie civile,
- pour désigner les Délégués Syndicaux Centraux et représentants dans les Comités Centraux d'Entreprise, membres des Comités de groupe et candidats aux Conseils d'Administration en lien avec les syndicats concernés ; le pouvoir de désignation revient toutefois au syndicat lorsque ce dernier a dans son champ la totalité des entreprises concernées,
- pour désigner les Délégués Syndicaux, les représentants syndicaux et les représentants de section syndicale dans les établissements ou entreprises,
- pour prendre toute mesure exceptionnelle de sauvegarde ou de secours justifiée par l'urgence.

Chacune de ces mesures est mise à l'ordre du jour du Secrétariat fédéral qui suit l'événement qui l'a justifié.

ARTICLE 6

Dans tous les organismes fédéraux, les responsables à tous les niveaux sont élus à bulletin secret en cas de pluralité de candidatures.

6.1 : Le Congrès est l'instance souveraine de la Fédération

Il en contrôle le bon fonctionnement, détermine les orientations générales et arrête les revendications nationales. Il élit les membres du Secrétariat Fédéral.

Il se réunit ordinairement tous les quatre ans.

Dans l'intervalle des Congrès, la Fédération est administrée sous le contrôle du Conseil Fédéral.

6.2 : Le Conseil Fédéral est composé :

- des membres du Secrétariat Fédéral
- des représentants des syndicats dont le nombre est fixé ci-dessous :

1 conseiller : 50 à 299 cotisations fédérales payées

2 conseillers : 300 à 999 cotisations fédérales payées

3 conseillers : 1000 à 1999 cotisations fédérales payées

4 conseillers : 2000 à 2999 cotisations fédérales payées

5 conseillers : 3000 à 4999 cotisations fédérales payées

6 conseillers : 5000 à 6999 cotisations fédérales payées

au-delà de 7000 : 1 conseiller par fraction de 2000 cotisations fédérales payées.

Il se réunit ordinairement 1 fois par semestre.

Le Conseil Fédéral a pour rôle : de contrôler l'application des décisions du Congrès, d'étudier dans le cadre de ces décisions les revendications générales, d'orienter l'action générale de la Fédération, de voter la part fédérale des cotisations syndicales, de voter le budget prévisionnel de l'année suivante, d'approuver les comptes de l'année passée.

Statuts de l'UNSA Transport

Statuts

6.3 : Délibération

Les délibérations du Conseil Fédéral sont limitées aux questions inscrites à l'ordre du jour. Les votes ont lieu à la majorité absolue des membres présents et porteurs de pouvoir dans la limite d'un par représentant présent.

6.4 : Réunion

Le Conseil Fédéral tient ses réunions ordinaires aux lieux, dates et heures confirmés par la convocation fixant l'ordre du jour.

La convocation est adressée au moins deux semaines à l'avance à tous les membres titulaires. En cas d'impossibilité d'assister au Conseil Fédéral il doit immédiatement transmettre la convocation et les documents à l'un de ses suppléants.

Chaque séance donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal qui contient à minima les délibérations et interventions déposées séance tenante.

6.5 : Réunion extraordinaire

Le Conseil Fédéral se réunit extraordinairement, sur la demande écrite d'un tiers au moins de ses membres ou par le Secrétaire Général.

6.6 : Les Unions Fédérales

Il peut exister des Unions Fédérales dans les domaines d'activité du transport.

Chaque Bureau d'Union Fédérale est composé : des membres du Secrétariat Fédéral, d'un représentant par syndicat du secteur concerné, des représentants de la Fédération dans les organismes extérieurs dont le nombre est fixé par le Règlement Intérieur.

Il se réunit ordinairement 3 fois par an.

Les Unions Fédérales sont chargées : d'apprécier les propositions du Secrétariat Fédéral, de contrôler l'application des décisions du Conseil Fédéral, d'orienter l'action de la Fédération dans les domaines de leur secteur d'activité, d'animer et de coordonner la politique d'action revendicative et de son développement sur son champ d'application, d'élaborer les revendications et les moyens d'action sur son secteur professionnel.

Une Union Fédérale peut se réunir extraordinairement sur demande écrite d'un tiers au moins de ses membres ou par le Secrétaire Général.

6.7 : Le Secrétariat Fédéral

Il est composé des membres élus par le Congrès dont le nombre est fixé par le règlement intérieur :

- un Secrétaire Général,
- un Secrétaire Général Adjoint.
- de Secrétaires Fédéraux, dont l'un assure les fonctions de Trésorier.
- d'un Trésorier.

Le Secrétariat Fédéral est chargé de la gestion et de l'animation de l'action fédérale, de représenter la Fédération auprès des autorités compétentes, d'assurer l'administration générale de la Fédération, d'étudier les projets et propositions à soumettre aux Unions Fédérales.

Les fonctions des membres du secrétariat fédéral sont exercées à titre gratuit.



ARTICLE 7

L'adhésion de tout nouveau syndicat ou sections syndicales est effectuée par le Secrétaire Général et ensuite soumis pour validation au Secrétariat Fédéral.

La liste des syndicats affiliés à la fédération figure en annexe du règlement intérieur.

ARTICLE 8

Un syndicat peut se désaffilier de l'UNSA Transport sur décision de son Assemblée Générale, à condition d'apurer sa situation financière.

Toute démission de l'UNSA Transport entraîne la désaffiliation de l'UNSA à laquelle doit être adressée la décision de l'Assemblée Générale du syndicat.

Le syndicat désaffilié perd tout droit sur les cotisations versées et les services annexes.

ARTICLE 9

La radiation, l'exclusion ou la désaffiliation d'un syndicat ou d'une Union de syndicats peut être prononcée par la Fédération, après avis de la Commission Vie syndicale.

Elle est exécutoire, mais peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil Fédéral qui statue définitivement.

La radiation, l'exclusion ou la désaffiliation peut être prononcée notamment pour l'un des motifs suivants :

- acte d'hostilité notoire à l'égard d'un autre syndicat, de la Fédération ou de l'UNSA
- non-paiement des cotisations
- manquement grave aux présents Statuts
- modification des statuts en contradiction avec les Statuts fédéraux,
- non-exécution des décisions engageant l'autorité de la Fédération.

Tout syndicat radié, exclu ou désaffilié doit acquitter le montant intégral des cotisations échues et celles de l'année en cours.

Toute radiation, exclusion ou désaffiliation d'un syndicat de l'UNSA Transport entraîne la radiation de l'UNSA.

Le syndicat radié, exclu ou désaffilié perd tout droit sur les cotisations versées et les services annexes.

Il ne pourra plus utiliser le sigle de l'UNSA.

ARTICLE 10

Une Commission Vie Syndicale élue par le Congrès est composée comme indiqué au Règlement Intérieur. Elle est saisie par le Secrétariat Fédéral de tous les litiges internes de l'organisation et notamment ceux qui concernent les situations conflictuelles entre syndicats, les manque-

Statuts de l'UNSA Transport

ments aux Statuts, les violations des décisions de l'UNSA Transport, les modifications de Statuts et de Règlement Intérieur...

Elle instruit les dossiers qui lui sont soumis et rapporte devant le Secrétariat Fédéral qui décide. Le Conseil Fédéral est l'instance d'appel.

ARTICLE 11

Un Règlement Intérieur, arrêté par le Secrétariat Fédéral, détermine les conditions d'administration intérieure et les dispositions propres à assurer l'application des présents Statuts.

ARTICLE 12

Les ressources de la Fédération sont assurées par la part fédérale des cotisations des adhérents dont le montant est fixé par le Conseil Fédéral ainsi que par les dons, legs et ressources diverses autorisées par la loi.

ARTICLE 13

Une Commission de contrôle est élue par le Congrès. Ses membres sont choisis en dehors du Conseil Fédéral conformément au Règlement Intérieur.

Elle se réunit une fois par an pour vérifier toute pièce comptable et contrôler la saine gestion de la trésorerie fédérale. Elle rend compte de ses travaux au Conseil Fédéral.

En cas de besoin, elle peut convoquer, sous sa responsabilité, un Conseil Fédéral extraordinaire.

ARTICLE 14

Le Conseil Fédéral organise tous les quatre ans un Congrès ordinaire. Le Conseil Fédéral arrête l'ordre du jour du Congrès après examen des propositions éventuelles des syndicats dans les conditions fixées au Règlement Intérieur. Le Conseil Fédéral peut convoquer un Congrès extraordinaire sur sa propre initiative ou sur proposition des 2/3 des mandats à jour de leurs cotisations.

ARTICLE 15

Le Congrès a, seul, qualité pour apporter définitivement des modifications aux présents Statuts. Cependant des évolutions temporaires peuvent être validées selon les dispositions du règlement intérieur.

ARTICLE 16

En cas de dissolution des Statuts de la Fédération qui ne peut être décidée que par un Congrès extraordinaire réuni à cet effet, et seulement à la majorité des 2/3 des mandats - les valeurs composant son actif recevront, dans le cadre des dispositions légales, la destination fixée par le Congrès prononçant la dissolution.

ARTICLE 17

Aucune structure adhérente à la Fédération ne peut avoir plus de 30% des mandats, quel que soit le nombre de ses adhérent-es.



Règlement Intérieur

ARTICLE 1 – Approbation

Le présent Règlement Intérieur, établi en application de l'article 11 des Statuts, a été adopté par le Secrétariat Fédéral.

Chapitre I

Composantes de la Fédération

ARTICLE 2 – les Syndicats

Les syndicats, définis à l'article 3 des Statuts, qui adhérents et cotisent, sont rassemblés pour former la Fédération Autonome des Transports UNSA.

2.1 – Adhésion

La demande d'adhésion est accompagnée des statuts et de la composition de l'organe directeur du syndicat. Toute modification des textes statutaires ou de l'organe directeur doit être communiquée au Secrétariat Fédéral.

2.2 – Affiliation

Les syndicats adhérents à la FAT/UNSA ne peuvent en aucun cas être affiliés à une autre Union syndicale concurrente.

ARTICLE 3 – les Unions Régionales

Les Unions Régionales (UR) correspondent à la circonscription territoriale constituée par les régions administratives. Chaque Union Régionale est animée par une équipe régionale qui assure, notamment :

- la cohérence des actions nationales au niveau régional,
 - le conseil et l'assistance des syndicats et des sections syndicales sur l'ensemble des problèmes syndicaux,
 - la création de nouvelles sections syndicales en liaison avec les syndicats nationaux,
 - le développement des sections syndicales existantes,
 - l'organisation des formations syndicales,
 - l'aide et le soutien juridique de proximité.
- Un « Secrétaire régional » identifié anime l'équipe régionale.

Chapitre II

Les Instances Fédérales

ARTICLE 4 – Secrétariat Fédéral

Pour l'application de l'article 6.7 des Statuts, le Secrétariat Fédéral est composé :

- d'un Secrétaire Général,
- d'un Secrétaire Général Adjoint,
- de six Secrétaires Fédéraux,
- d'un trésorier

Le Secrétariat Fédéral est élu par le Congrès Fédéral sur la base de l'équipe présentée par le candidat aux fonctions de Secrétaire Général. Pour être recevable, chaque candidature au Secrétariat Fédéral doit être présentée par son syndicat. Chaque liste de candidatures doit parvenir à la Fédération 15 jours avant la date du Congrès.

Règlement Intérieur

Pour être élu dès le premier tour une liste doit recueillir au moins la majorité absolue des votants.

En cas de nécessité, dans l'intervalle des Congrès, le Conseil Fédéral peut élire un ou des Secrétaires Fédéraux dans les mêmes conditions de vote et de dépôt des candidatures.

En cas de vacance du poste de Secrétaire Général ou de Secrétaire Général Adjoint, constatée par le Secrétariat Fédéral, celui-ci convoque un Conseil Fédéral chargé d'élire un nouveau Secrétaire Général ou Secrétaire Général Adjoint pour la durée du mandat restant à courir. Ne peuvent se porter candidats que les membres élus du Secrétariat Fédéral.

Les membres du Secrétariat Fédéral sont permanents. Ils peuvent assister, de droit, aux réunions de tous les organismes fédéraux.

ARTICLE 5 – Union Fédérale

Pour l'application de l'article 6.3 des Statuts, les Secrétariat des Unions Fédérales sont composées :

- des membres du Secrétariat Fédéral,
- d'un représentant du domaine concerné.

ARTICLE 6 – Conseil Fédéral

6.1 – Délibération

Les délibérations du Conseil Fédéral sont limitées aux questions inscrites à l'ordre du jour.

Les votes ont lieu à la majorité absolue des membres présents.

6.2 – Réunion

Le Conseil Fédéral tient ses réunions ordinaires aux lieux, dates et heures confirmés par la convocation fixant l'ordre du jour.

La convocation est adressée au moins deux semaines à l'avance à tous les membres titulaires. En cas d'impossibilité d'assister au Conseil Fédéral il doit immédiatement transmettre la convocation et les documents à l'un de ses suppléants. Chaque séance donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal qui contient a minima les délibérations et interventions déposées séance tenante.

6.3 – Réunion extraordinaire

Le Conseil Fédéral se réunit extraordinairement, sur la demande écrite d'un tiers au moins de ses membres ou par le Secrétaire Général.

ARTICLE 7 – Congrès Fédéral

Pour l'application de l'article 6.1 des Statuts, le Congrès Fédéral est composé :

- des membres du Secrétariat Fédéral,
- des représentants des syndicats ou sections syndicales portants des mandats.

7.1 – Convocation

Le Conseil Fédéral organise le Congrès Fédéral tous les quatre ans.

Le Conseil Fédéral fixe la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès et désigne, en temps utile, les rapporteurs. Les textes sont diffusés au



moins un mois à l'avance.

7.2 – Délibération

Les décisions du Congrès sont prises à la majorité des mandats exprimés à l'exception de celles concernant les modifications statutaires et la dissolution.

7.3 - Commission de vérification des mandats

Une Commission de vérification des mandats est désignée par le Conseil Fédéral. Cette Commission procède, s'il y a lieu, aux rectifications nécessaires. Elle fait son rapport en début de Congrès. Le calcul des mandats se fait sur deux exercices précédents le Congrès sur la base des cotisations fédérales perçues.

7.4 – Déroulement

L'ordre du jour établi par le Conseil Fédéral ne peut éventuellement être modifié que par le Congrès luimême à la majorité absolue des mandats : Le Président de séance fait procéder, dès le début des travaux, à l'adoption d'un Règlement Intérieur du Congrès, et à l'élection :

- des bureaux des différentes séances,
- d'une Commission de vérification des mandats,
- de Commissions de Résolutions.

Le " Règlement Intérieur du Congrès " précise notamment les pouvoirs des Présidents de séances, les règles de discipline des débats, les conditions de vote à main levée ou par mandats et fixe les modalités financières du congrès.

Les délégués doivent être munis de « pouvoirs » qui mentionnent le nombre de mandats qui leur sont confiés.

7.5 – Moyens mis à la disposition de la Fédération

Conformément aux dispositions de l'article 11 des statuts, le présent règlement définit la règle de comptabilisation applicable aux moyens mis à disposition de la Fédération par les organisations adhérentes.

Lorsqu'un syndicat met à la disposition de la Fédération des moyens humains, la valeur de ces moyens équivaut à un volume de cotisations comptabilisé de la façon suivante :

- Un ETP qui représente 1600 heures de travail pour le compte de la Fédération correspond à un volume de cotisations équivalent à 500 adhérents
- Dans le cas d'une mise à disposition partielle non financée par la Fédération, le calcul de l'équivalent de cotisations s'effectue par le nombre d'heures effectuées à des tâches pour la Fédération et à sa demande. La valeur d'1 heure correspond à 0,312 adhérent. Le décompte ne s'effectue qu'à partir d'un volume minimal de 150 heures pour le compte de la Fédération au cours d'une année civile, étant entendu que les premières 150 heures sont prises en compte pour le calcul
- Dans tous les cas, les éventuelles participations de la Fédération sont déduites du montant total servant au calcul du nombre d'adhérents.

Règlement Intérieur

Chapitre III

Fonctionnement Fédéral

ARTICLE 8 – Le Secrétaire Général

Le Secrétaire Général est responsable du fonctionnement de la Fédération. Il préside de droit toutes les réunions du Secrétariat Fédéral et du Conseil Fédéral.

En accord avec l'article 5 du Statut, le Secrétaire Général ou son mandataire, peuvent de leur propre initiative, ester en justice pour défendre les intérêts de l'organisation syndicale et les intérêts des adhérents.

Il effectue toute démarche urgente ou en charge, par délégation, un ou plusieurs membres du Secrétariat Fédéral et en rend compte au Secrétariat Fédéral.

Le Secrétaire Général signe, après autorisation du secrétariat Fédéral, les baux, contrats et tous autres actes engageant les fonds de la Fédération.

ARTICLE 9 – Le Secrétaire Général Adjoint

Le Secrétaire Général Adjoint remplace dans toutes ses attributions le Secrétaire Général empêché. Le Secrétaire Général peut accorder au Secrétaire Général Adjoint des délégations de pouvoir temporaires ou permanentes.

ARTICLE 10 – Organisation de la Fédération

Elle est de la responsabilité du Secrétaire Général qui répartit les missions

entre le Secrétaire Général Adjoint et les Secrétaires Fédéraux en concertation avec eux.

Le Secrétariat Fédéral peut, pour la mise en oeuvre des mandats fédéraux, faire appel à des experts, à temps partiel ou à temps plein, actifs ou retraités. L'organisation doit permettre l'exécution des tâches d'administration de la Fédération et répondre aux orientations de Congrès. L'organigramme et la répartition des tâches sont présentés au Conseil Fédéral.

ARTICLE 11 – Gestion comptable et financière

Le Trésorier tient la comptabilité de la Fédération, assure la rentrée des fonds. Il établit les ordres de paiements et de placements de fonds décidés par le Secrétaire Général, avec l'accord par délégation du Secrétariat Fédéral.

Le Trésorier procède à un arrêté comptable sur demande du Secrétaire Général, du Secrétariat Fédéral ou de la Commission de Contrôle, et au moins une fois par an. Il arrête les comptes de l'année passée chaque année au Conseil Fédéral au cours du premier semestre et présente le budget prévisionnel. Tous les fonds doivent être déposés, conformément aux décisions du Secrétariat Fédéral, dans les différents comptes ouverts au nom de la Fédération.

Au-delà d'un seuil fixé par le Conseil fédéral, tous les chèques doivent comporter la double signature du Secrétaire Général, du Secrétaire Général Adjoint, ou d'un Secrétaire Fédéral habilité.



ARTICLE 12 – Cotisation fédérale

La cotisation fédérale est fixée chaque année par le Conseil Fédéral. Le Trésorier fait appel aux cotisations fédérales. Il en contrôle la perception et en rend compte au Conseil Fédéral.

ARTICLE 13 – Désignations dans les organismes extérieurs

Le Secrétariat Fédéral représente la Fédération dans les différents organismes extérieurs.

ARTICLE 14 – Commission de contrôle financier

Le Conseil Fédéral arrête l'ordre du jour du Congrès après examen du projet défini par le secrétariat fédéral et des propositions éventuelles des syndicats dans les conditions fixées au Règlement Intérieur.

Le Conseil Fédéral peut convoquer un Congrès extraordinaire sur sa propre initiative ou sur proposition des 2/3 des mandats à jour de leurs cotisations.

ARTICLE 15 – Commission Vie Syndicale

Pour l'application de l'article 10 des Statuts :

15.1 - Constitution

La Commission Vie Syndicale est composée :

- d'un Président désigné par le Secrétariat Fédéral en son sein,
- de quatre membres élus par le Congrès Fédéral.

Elle est renouvelée à chaque Congrès ordinaire.

15.2 - Réunion

Elle se réunit sur convocation du Président de la Commission Vie Syndicale autant que de besoin lorsque le Secrétariat Fédéral la saisit.

15.3 - Rôle

La Commission Vie Syndicale instruit les dossiers qui lui sont soumis. Elle est chargée de proposer des solutions pour faire cesser toutes situations conflictuelles. Elle rapporte ses travaux devant le Secrétariat Fédéral.

Chapitre VI

Modifications aux Statuts et au Règlement Intérieur

ARTICLE 16 - Statuts

Pour l'application de l'article 15 des Statuts, les modifications sont initiées par les syndicats ou le Secrétariat Fédéral.

Le Secrétariat Fédéral soumet ses propositions au Conseil Fédéral précédant le Congrès.



Ensemble pour aller plus loin !



Ensemble pour aller plus loin !

UNSA TRANSPORT

56, rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS
Tél. : 01 42 82 09 13 Courriel : transport@unsa.org

 www.facebook.com/unsa.transport

 [FED.UNSA TRANSPORT@FedUnsa](https://twitter.com/FED.UNSA_TRANSPORT@FedUnsa)

www.unsa-transport.org