

collecteur collectrice cfdt



cfdt

bref / pratique syndicale

sommaire

1. le collectage des cotisations	3
redonner toute sa place au collectage	4
établir un plan de collectage	4
faire régulièrement le bilan	5
le rôle du syndicat	7
exemple de tableau de collectage	8
2. le rôle du collecteur, de la collectrice	9
un collectage régulier et précis	10
le lien entre l'organisation syndicale et l'adhérent	11
le lien entre l'adhérent et l'organisation syndicale	14
être attentif aux événements	16
une tâche essentielle : le recrutement	16
3. le sens de la cotisation	19
être convaincu, expliquer	20
cotisation chère ou pas chère ?	21
comment est fixé le montant de la cotisation ?	22
la « remontée » des cotisations	23
comment est ventilée la cotisation ?	24
la signification des différentes parts	25
l'organisation de la CFDT	28
4. le matériel de collectage	30

1. le collectage des cotisations

« Collecter les cotisations, ce n'est pas mon fort » —
« Taper les copains régulièrement, non merci ! ».

On entend encore parfois ce genre de réflexions parmi les syndiqués et syndiquées.

Pourtant, c'est clair : sans les ressources fournies par les cotisations, l'organisation syndicale n'existerait pas.

Car elle ne peut compter ni sur des fonds secrets ni sur d'éventuelles « largesses » gouvernementales.

L'organisation syndicale est l'outil que se donnent travailleurs et travailleuses pour faire aboutir leurs revendications, pour mener leurs luttes. La cotisation donne à l'organisation syndicale les moyens de financer l'action à tous les niveaux face aux moyens immenses dont disposent les patrons et le gouvernement. Sans cotisations, comment tirer des tracts, imprimer des affiches, acheter une ronéo, payer les notes de téléphone ? Comment faire vivre une organisation démocratique telle que la CFDT avec ses réunions, ses congrès ? Comment financer une caisse de solidarité qui aidera les salariés en cas de grève, payera les frais de procès de militants poursuivis ?

C'est pourquoi, collecter les cotisations, ce n'est pas faire une « basse besogne », c'est permettre à l'action syndicale de connaître sa pleine efficacité. Pour ceux qui en seraient encore marqués, il est grand temps de perdre un certain mépris pour le « fric », « l'intendance », que l'on rencontre parfois.

Il ne suffit pas d'avoir de belles et grandes idées, de participer à des débats animés sur la société future si notre action, nos projets restent « en l'air » faute de moyens. Assurer une collecte des cotisations efficace, c'est se donner ces moyens.

redonner toute sa place au collectage

Trop souvent encore, on n'accorde pas à la collecte des cotisations toute la place qu'elle doit avoir dans la vie de la section.

Ainsi, on laisse volontiers cette tâche à celui ou celle « qui veut bien s'en occuper » ou à un(e) camarade qu'on met là en « bouche-trou », parce qu'on considère « qu'il(elle) ne pourra rien faire d'autre ».

C'est commettre une grave erreur que de s'engager dans cette pratique. En effet, il ne doit pas y avoir dans une section des militants « nobles » qui discutent, élaborent, conçoivent... et des militants qui sont de simples exécutants.

Tout militant, toute militante, doit pouvoir devenir collecteur, collectrice. C'est le moyen de garder le contact avec les réalités quotidiennes.

Procéder autrement serait aller à l'encontre d'une pratique démocratique de masse, fondée sur une prise de responsabilités par un maximum de personnes, que préconise la CFDT.

Ce serait risquer de se couper des préoccupations quotidiennes des travailleurs en ne faisant que de la « grande stratégie ».

établir un plan de collectage

L'organisation du collectage ne doit donc pas se dérouler « à côté » de la vie de la section. C'est bien dans les réunions de sections qu'il faut se poser le problème du collectage et y consacrer le temps nécessaire.

Il s'agit de suivre de près à ce niveau l'implantation syndicale et de déterminer un plan de collectage qui permette une efficacité maximum et soit en lien avec les objectifs syndicaux.

Il est donc indispensable de se fixer des priorités en la matière et de mettre en face les moyens de les atteindre. Cela suppose d'intégrer les objectifs

« collectage » dans la politique d'action traduite dans un plan de travail de la section et de ne pas les y intégrer « pour mémoire », sans se donner les moyens de les réaliser.

Un plan de collectage doit répondre à trois impératifs :

- régularité de l'encaissement. Cela veut dire : collectage à périodes fixes, relance régulière et systématique de ceux qui n'ont pas payé ;

- limitation du secteur, du nombre d'adhérents à collecter. Le collecteur doit, autant que possible, appartenir au même atelier, au même bureau, au même service que l'adhérent collecté : cela permet un contact très étroit, une attention suivie aux problèmes posés, une liaison efficace avec les adhérents et avec les travailleurs. Le meilleur chiffre d'adhérents à collecter se situe entre 5 et 10, suivant la taille et l'organisation de l'entreprise. Pour les adhérents isolés, on recherchera aussi le collecteur le plus proche possible ;

- organisation permettant la couverture totale de l'entreprise. Cela suppose un découpage précis, visualisé sur le papier dans un tableau de collectage (voir page 8).

Ainsi, on pourra voir assez rapidement les « failles » qui pourraient exister.

faire régulièrement le bilan

Faire un bilan régulièrement (par exemple une fois par trimestre) en section est indispensable pour voir si le fonctionnement a été bon, si la remontée des cotisations a été régulière. Ce bilan doit aussi permettre de « rectifier le tir » et de se fixer de nouveaux objectifs.

Au cours de cette réunion, il faut faire le point sur les difficultés rencontrées, sur les résultats obtenus en fonction des objectifs fixés et examiner un certain nombre de questions :

- l'information a-t-elle convenablement circulé par l'intermédiaire des collecteurs ?

- l'entreprise a-t-elle bien été couverte par le réseau de collecteurs en place ?
- l'évolution des timbres encaissés, des effectifs, est-elle positive ou négative ? Pourquoi ?

En passant en revue atelier par atelier, service par service, on peut découvrir les raisons d'un mauvais fonctionnement syndical, d'une couverture insuffisante de tel secteur, qui n'a pas été suivi assez régulièrement.

Autres questions à se poser :

- le nombre des collecteurs est-il suffisant ? A-t-on le souci d'assurer la relève en mettant les nouveaux dans le coup, en adoptant les dispositions propres à suppléer les défaillances ?
- l'implantation dans l'entreprise est-elle rationnelle et suffisante ? N'est-il pas possible d'améliorer son efficacité ?
- l'audience auprès des diverses catégories est-elle satisfaisante (examiner les résultats aux élections professionnelles) ?
- le nombre d'adhérents par collecteur est-il bon ou faut-il le modifier ?
- la régularité de la perception des cotisations est-elle assurée ? Le jour, le moment, l'endroit sont-ils bien choisis ?
- quels objectifs, quelles priorités se fixer pour l'année à venir ? Comment prospecter les secteurs non touchés par les collecteurs ?
- quelles dispositions prendre pour redresser la barre dans le cas où une situation se détériore : perte de timbres, accumulation de retards, irrégularité de perception ?
- ne faut-il pas améliorer la circulation de l'information par l'intermédiaire des collecteurs (circulaire, tracts, journal...) ? Ne faut-il pas remettre à jour les liaisons section-collecteurs (fichiers, téléphone, etc...) ?

C'est en fonction des réponses à ces questions qu'on pourra refaire un plan de collectage efficace. En effet, il ne peut pas y avoir de plan de collectage « standard » : il n'y a pas de recettes toutes faites. Le plan doit évoluer en même temps que les structures de l'entreprise : renforcement dans tel secteur, allègement dans tel autre...

le rôle du syndicat

Chaque année, le trésorier (la trésorière) du syndicat doit réunir les trésoriers et trésorières des sections pour faire le point des difficultés rencontrées et des résultats obtenus en fonction des objectifs fixés.

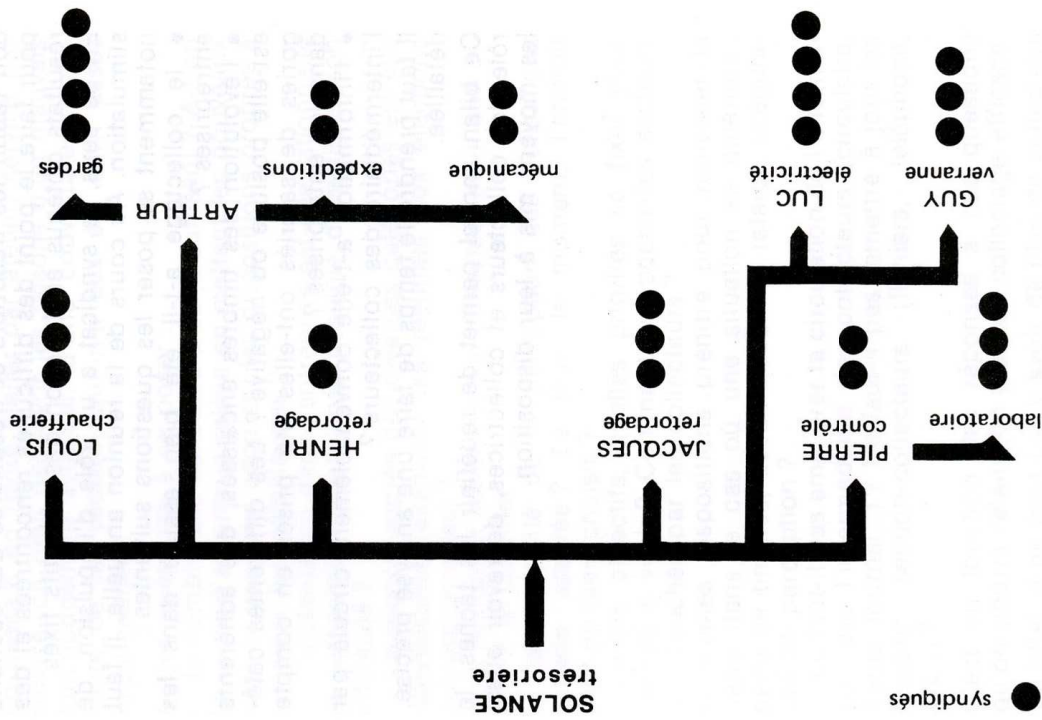
En ce sens, le syndicat a un rôle d'impulsion, de stimulation. Au cours de la réunion annuelle, il faut notamment se poser les questions suivantes :

- le collectage a-t-il été bien assuré dans les entreprises ?
- l'évolution des timbres encaissés, des adhérents est-elle positive ou négative ? Les différentes catégories de salariés ont-elles été prises en compte dans les entreprises ?
- l'information a-t-elle convenablement circulé par l'intermédiaire des collecteurs ?

Il faut prendre le temps de faire une analyse précise, détaillée.

Ce bilan annuel permet de redéfinir les tâches, le rôle des collecteurs et collectrices, de revoir aussi les moyens mis à leur disposition.

exemple de tableau de collectage



2. le rôle du collecteur, de la collectrice

Le rôle du collecteur, de la collectrice, est irremplaçable. En effet, ils ne sont pas uniquement « ceux qui ramassent les sous ». Ils sont les militants de base de la CFDT, ceux qui sont tous les jours au contact d'un petit nombre de salariés qu'ils connaissent. Pour eux, ils représentent la CFDT. C'est dire que chacun d'eux est une « plaque tournante » : le contact, l'information constituent une partie importante de leur fonction.

Informations venant de l'organisation syndicale, informations à faire remonter auprès de la section : le collecteur doit être en permanence à l'affût, être un véritable « informateur » au niveau où il se trouve. Il est aussi particulièrement bien placé pour proposer l'adhésion : ce doit être un souci permanent.

Nous passons ici en revue toutes les tâches qui sont celles du collecteur (et qui sont aussi, bien sûr, celles de la collectrice). Evidemment, il ne faut pas croire qu'il (elle) va les assumer toutes et tout(e) seul(e) du jour au lendemain.

Il appartient à la section de préparer le militant, la militante, à prendre ces responsabilités et, ensuite, à l'aider dans sa tâche, en ne le (la) laissant pas isolé(e).

Là encore, la prise en charge du collectage est une réalisation collective.

Il ne s'agit pas de trouver des super-militants, hommes-orchestre qu'on laissera à eux-mêmes, mais de préparer et d'épauler les militants et les militantes qui prennent des responsabilités.

un collectage régulier et précis

Le collecteur a évidemment un rôle essentiel, basé sur deux impératifs : régularité et précision.

Régularité

Collecter régulièrement les cotisations, c'est donner à l'organisation les moyens de mener son action. Tout retard peut mettre en cause la vie de cette organisation ou, au moins, entraver son fonctionnement normal. En effet, quand on comptait sur des rentrées qui ne viennent pas, on se trouve dans des situations délicates et on est obligé de faire l'impasse sur un certain nombre d'objectifs.

La régularité du collectage dépend d'abord d'une prise en charge collective. C'est dans le cadre d'un plan et de son contrôle qu'il faut prendre les décisions concernant l'efficacité du collectage et les mesures pour pallier retards et défaillances.

Cependant, le rôle du collecteur est, évidemment, irremplaçable. Une négligence, des retards accumulés et on risque de décourager les adhérents qui doivent alors régler d'un coup des sommes importantes et risquent d'accepter difficilement ce « manque de sérieux ».

Là aussi, un contact fréquent avec les travailleurs, les adhérents est la clé de l'efficacité. En outre, il ne faut pas oublier que, pour avoir droit aux indemnités de la Caisse de solidarité CFDT (CNAS), les adhérents doivent être à jour de leurs cotisations.

Précision

Le collectage doit être fait « au bon moment », qui variera selon les entreprises et les circonstances ; mais il faut que le collecteur s'y tienne, pour que tout soit terminé deux ou trois jours après la paye. Le salarié, l'adhérent doivent savoir que le collecteur passera « tel » jour. Cela crée un réflexe intéressant.

Le collecteur doit aussi noter avec soin toutes les rentrées. Le carton de collectage doit servir (voir le matériel disponible, page 30).

Il a intérêt à penser à des « trucs » très simples : par exemple se munir de monnaie pour pouvoir faire l'appoint, cela permet que les choses ne traînent pas.

La régularité est, en fait, le résultat d'un effort collectif de la section, qui doit constituer un appui pour le collecteur.

le lien entre l'organisation syndicale et l'adhérent

Le collecteur est le premier maillon de l'organisation syndicale. Il lui appartient donc de transmettre l'information venant de cette organisation, auprès des adhérents (ceux qui n'auraient pas pu assister à la dernière réunion, qui voudraient savoir quelle est la position de l'organisation sur telle question, etc.) et aussi auprès des sympathisants et de tous les salariés.

Les questions viennent naturellement aux lèvres, surtout en certaines périodes : « Alors, la CFDT, qu'est-ce que t'en penses ?... » Mais il faut aussi savoir informer sans attendre la demande, provoquer la discussion.

Les occasions sont nombreuses :

- action revendicative dans l'entreprise, bien sûr... là-dessus les questions fleurissent, car les événements impliquent directement les salariés ;
- réunions du comité d'entreprise, démarches des délégués ;
- action dans la branche, négociation pour le renouvellement de la convention collective ; dans le public- nationalisé, audience sur une question ;
- action et événements locaux ou régionaux (entreprise en grève, manifestation sur l'emploi, etc.) ;
- événement national (prise de position de la CFDT, déclaration ministérielle, information économique, etc.).

En outre, le collecteur doit avoir le souci de donner régulièrement des informations sur la vie, les orientations de la CFDT, la manière dont elle voit la

situation actuelle, ses revendications dans l'entreprise et la manière dont elle les élabore...

Tout cela suppose que le collecteur soit « au courant », essaye de suivre tous les points que nous venons d'évoquer. Cela peut paraître difficile. En fait, ce sont des habitudes à prendre, qu'on acquiert peu à peu. Ici encore, l'apport, le soutien de la section sont importants pour amener peu à peu le collecteur à remplir ces tâches.

Pour cela, deux impératifs : assister aux réunions et utiliser l'information CFDT.

Assister aux réunions

L'assistance aux réunions de section est indispensable. C'est là que le collecteur va trouver « des billes » pour son information. Etre branché sur la vie de la section, savoir où en est et ce que fait la CFDT dans l'entreprise, c'est primordial.

Pour faciliter sa tâche, le collecteur peut éventuellement prendre note des questions qui lui ont été posées et auxquelles il ne peut pas répondre immédiatement. Cela lui permet de ne pas oublier les demandes des adhérents, des salariés. En réunion, demander des indications sur les points à propos desquels faire une information, recenser les thèmes à aborder, se faire éventuellement un petit schéma d'intervention peut n'être pas inutile pour rassembler ses idées.

Utiliser l'information CFDT

Le bulletin de la section : ce bulletin aux adhérents permet d'assurer une liaison régulière, d'apporter l'information de base sur la vie de la section, sur l'analyse des réalités de l'entreprise. Il rend compte des démarches des délégués et des élus au CE, parle des actions entreprises, donne des renseignements pratiques.

Le collecteur pourra fournir des informations destinées à ce bulletin. D'autre part, dans ses contacts avec les adhérents, il pourra s'appuyer sur cette information de base reçue par chaque adhérent.

Les informations venant du syndicat, de la fédération, de l'union locale, départementale, de la région

interprofessionnelle, seront aussi utiles, car quand on veut fournir de l'information, il faut « s'alimenter ».

Syndicalisme hebdo permet de répondre « à chaud » à un certain nombre de questions touchant à la CFDT. L'hebdomadaire confédéral présente de manière claire les positions de la CFDT, publie des dossiers explicatifs, renseigne sur la vie de l'organisation.

(Il est possible de souscrire un abonnement collectif au niveau de la section, du syndicat : 26, rue de Montholon - 75439 Paris Cedex 09).

CFDT magazine fournit des occasions d'accrocher l'attention sur des sujets qui préoccupent salariés et salariées. Il est maintenant très attrayant et vaut largement des magazines vendus dans le commerce. Divers types d'abonnement existent et on peut trouver celui qui correspond au fonctionnement de la section (même adresse que pour *Syndicalisme hebdo*).

Le Guide pratique et l'Agenda CFDT, diffusés chaque année, fournissent de nombreux renseignements aux salariés et offrent aussi un bon moyen de contact. En outre, ils apportent des ressources financières aux sections qui les diffusent. Pour se les procurer, s'adresser aux unions locales, départementales, régionales, aux syndicats...

Les brochures confédérales constituent un bon moyen d'information et de formation pour le collecteur. Une trentaine de titres sont disponibles (s'adresser aux organisations CFDT ou à Montholon Services : même adresse que celle de *Syndicalisme*).

Comment informer ?

L'un des meilleurs moyens à utiliser est la discussion, l'information orale à partir d'événements survenus dans l'entreprise ou entendus à la radio, vus à la télévision. Souvent, travailleurs et travailleuses réagissent à ces événements, ont une opinion à leur sujet : c'est le moyen d'entamer une discussion, de leur faire connaître les positions et l'action de la CFDT.

Il est difficile de « donner des recettes » : cela dépend des circonstances, du contexte.

Cependant, on peut dégager deux règles générales :
— ne pas croire que les salariés savent tout (et donc ne pas avoir peur de réexpliquer), mais ne pas les estimer incapables de comprendre, de discuter ;
— essayer de faire voir ce qui se cache derrière les événements quotidiens, habituels, « naturels », mais éviter de tomber systématiquement dans les analyses « globales », faites de mots ronflants, de formules toutes faites, qui lassent l'attention.

Ici encore, l'appui de la section syndicale et de sa politique d'information sont essentiels. Le collecteur n'est donc pas « isolé ». Outre les moyens déjà évoqués, la section dispose évidemment de l'affichage, de la distribution de tracts qui sensibilisent sur tel ou tel sujet, sur telle ou telle action. La régularité, l'efficacité de ces canaux d'information conditionne l'efficacité du collecteur.

le lien entre l'adhérent et l'organisation syndicale

L'information ne doit pas être à sens unique. Le collecteur n'est pas seulement là pour « apporter » quelque chose aux salariés qu'il côtoie. Il doit aussi être à l'écoute de ce qu'ils disent, de leurs problèmes, de leurs revendications. Un certain nombre de travailleurs et de travailleuses subissent l'exploitation dont ils sont victimes sans s'exprimer, en estimant que leur situation est quasiment irrémédiable.

Les faire s'exprimer, c'est déjà les amener à prendre en mains leur situation, à voir « ce qui ne va pas ». Une discussion, un échange plus collectifs peuvent permettre de passer au stade de la revendication formulée.

Faire remonter les réactions

Il ne suffit pas de discuter avec les travailleurs pendant un moment et, ensuite, de s'en tenir là.

Toutes les opinions entendues, les mécontentements, les propositions doivent « remonter » vers la section syndicale.

En effet, souvent, c'est en discutant avec un certain nombre de camarades de travail qu'on se rend compte de l'étendue et de la nature des problèmes existants.

Ne pas profiter de tout l'acquis concret rassemblé par les collecteurs serait dommageable pour l'organisation syndicale et pour son action. Elle risquerait de passer à côté d'un certain nombre de choses, de réactions, de malaises...

C'est particulièrement vrai dans le type de syndicalisme vécu par la CFDT, où on n'attend pas que « tout vienne du sommet » et où l'adhérent, le travailleur doivent tenir une place essentielle. Cela dit, « faire remonter l'information », ce n'est pas rapporter des anecdotes, des faits mineurs, des cas particuliers, qui peuvent embouteiller les réunions et ne pas donner un éclairage suffisant de la situation.

Il faut donc « faire un tri » parmi les réactions recueillies :

— le collecteur peut apporter lui-même des réponses à un certain nombre d'interrogations ; il peut aussi transmettre des questions précises aux délégués, aux représentants CFDT au comité d'hygiène et de sécurité ;

— les faits les plus importants, les réactions les plus significatives, les plus générales doivent être rapportées en section. Le collecteur doit faire un premier travail d'analyse, de regroupement des questions, des thèmes les plus sensibles.

Etre clair et précis

Il est indispensable de s'efforcer d'être clair et précis.

Quand un salarié interroge un collecteur sur ses droits, il attend une réponse concrète... C'est pourquoi le collecteur aura intérêt à repérer les questions fréquemment posées, à connaître la convention d'entreprise, de la branche (les textes principaux dans la fonction publique). Le guide pratique annuel de la CFDT peut aussi lui être d'un grand secours sur beaucoup de questions.

être attentif aux événements

Le collecteur doit être particulièrement attentif à tout ce qui se passe dans son secteur, et pas seulement parce que cela risque de modifier le nombre d'adhérents collectés.

Les projets de changement dans l'organisation du travail, de licenciements doivent être signalés.

Les mutations, les départs en retraite doivent être suivis, afin que l'adhérent, le sympathisant soient pris en charge par d'autres camarades, s'insèrent dans les structures CFDT et qu'on évite les « pertes sèches » dues à un manque de suivi ; le retraité doit être aiguillé vers l'organisation locale des retraités ou vers l'Union confédérale des retraités CFDT.

Durant une action syndicale, il faut encore renforcer les contacts avec les travailleurs comme avec la section syndicale pour apporter des informations, combattre les tentatives patronales de manipulation, discuter avec les salariés et faire part de leurs réactions, de leur état d'esprit.

une tâche essentielle : le recrutement

Organisation de masse, la CFDT ne remet pas le sort de la classe ouvrière entre les mains d'un petit noyau de militants « d'avant-garde ». C'est du maximum de salariés que doivent venir les revendications et la force de faire changer les choses. Le recrutement de nouveaux adhérents est donc une tâche très importante, non seulement pour être sûrs que ces revendications correspondent bien à ce que veut la grande majorité des travailleurs mais aussi pour accroître les moyens, l'impact de l'organisation syndicale et de ses revendications.

Même « s'ils ont bien d'autres choses à faire », le secrétaire de section, les délégués doivent faire des adhésions, car cela constitue un temps fort de l'action syndicale et permet d'être bien en prise sur les réalités vécues par les travailleurs dans l'entreprise.

Une responsabilité collective

Faire des adhésions nouvelles, ce n'est pas une tâche secondaire, qu'on laisse à un ou deux camarades particulièrement dynamiques et qui « accrochent bien ». Ce serait courir le risque de déséquilibres à l'intérieur de l'entreprise et laisser la « syndicalisation » à la merci de circonstances diverses : départ ou mutation d'un « recruteur » par exemple...

Si on considère qu'elle est essentielle, la syndicalisation doit figurer régulièrement à l'ordre du jour des réunions de sections, de syndicats.

Il s'agit de l'établir sur des bases précises, à partir d'une analyse des réalités de l'entreprise (répartition des catégories de travailleurs, implantation des organisations syndicales, moments les plus favorables au contact et à l'adhésion, etc.) et d'une réflexion sur les motifs d'adhésion ou d'absence d'adhésion dans tel ou tel secteur.

Evidemment, en face des objectifs visés, il faut placer les moyens concrets à mettre en œuvre pour les atteindre. Il faut régulièrement contrôler, ajuster objectifs et moyens.

Il faut bien se pénétrer de l'idée que le recrutement n'est pas à réserver aux « nouveaux collecteurs », aux « nouveaux militants ».

L'action du collecteur

Le collecteur doit insérer son action dans cette démarche collective. Chaque jour, au contact des salariés de son secteur, de son bureau, de son atelier, il doit être particulièrement attentif aux possibilités d'adhésion. Il n'existe pas de « règles » pour recueillir des adhésions. Chacun a ses méthodes et les circonstances jouent beaucoup.

Dependant :

— il ne faut pas être « timoré » dans sa démarche en ayant peur de « contraindre », ni attendre que ceux ou celles à qui on s'adresse soient convaincus du bien-fondé de toutes les positions de la CFDT. Si on est soi-même convaincu que l'action syndicale est essentielle, il ne faut pas craindre de proposer

aux autres de s'y engager. Il ne s'agit pas de « placer des cartes comme des savonnettes », mais combien d'adhésions ont été manquées parce qu'on n'a pas osé en parler au bon moment !

— il n'est pas question de faire passer un « examen idéologique » au salarié avant de lui proposer l'adhésion... pour voir s'il est « bien dans la ligne » ou s'il est « digne » d'adhérer à la CFDT. Demander à l'entrée un « certificat de socialisme autogestionnaire », c'est mettre la charrie avant les bœufs. C'est au travers de l'action syndicale, en se battant sur des revendications précises et avec l'apport de l'organisation syndicale, que le salarié découvrira tous les aspects de la société actuelle et la nécessité de la changer ;

— il ne faut pas compter sur la chance pour réussir, mais sur une volonté et un travail persévérants ;

— les généralités sur l'adhésion et sa nécessité sont bien moins efficaces que des exemples précis d'actions, d'avancées, de succès de l'action syndicale. En ce sens, il n'y a pas de succès « mineurs » : obtenir un bleu de travail ou cinq minutes de pause en plus, c'est montrer que cette action est efficace ; — il existe, bien sûr, des « temps forts » pour l'adhésion : problèmes dans un service, action en cours, grève... Mais le travail régulier d'information, de discussion mené par les collecteurs est indispensable. Il faut savoir saisir les occasions pour le mener à bien.

Une adhésion faite après des discussions, des contacts réguliers est souvent plus solide qu'une adhésion de circonstance qui n'a été préparée par aucun travail préliminaire.

3. le sens de la cotisation

Nous l'avons dit dès le début : ramasser les cotisations, ce n'est pas accomplir une « basse besogne », c'est permettre à l'organisation syndicale de connaître sa pleine efficacité.

En effet, on sait bien que « l'argent est le nerf de la guerre ». Le patronat dépense des sommes importantes (prises sur les comptes de l'entreprise) pour financer ses organisations : CNPF (Conseil national du patronat français), CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), organisations professionnelles...

Pour combattre ce patronat, des moyens financiers sont indispensables. Et les salariés ne peuvent compter que sur leurs propres forces, que sur leur propre apport financier pour se donner une organisation capable de mener ce combat.

La trésorerie des organisations repose donc sur les adhérents.

Par cet acte volontaire, ils permettent :

- le développement de l'action syndicale,
- l'information et la formation des travailleurs et des militants,
- l'équipement en matériel, en locaux,
- la mise en place de permanents,
- le fonctionnement général de l'organisation,
- la solidarité : une part de la cotisation va à chaque niveau de l'organisation, une autre à une caisse de résistance qui verse des indemnités en cas de grève ou défend des militants sanctionnés et une autre permet d'aider les organisations syndicales des pays en voie de développement ou soumis à dictature.

Tout ceci montre que la cotisation est conçue pour l'action, essentiellement dirigée vers ce but.

Mais adhérer à l'organisation syndicale, ce n'est pas seulement « verser de l'argent », c'est faire un choix de portée collective. A travers ce choix, le travailleur prend conscience de sa condition et de la nécessité d'agir avec les autres salariés pour l'améliorer, la transformer. C'est pourquoi il faut redonner toute sa valeur à l'adhésion et à sa portée collective.

être convaincu, expliquer

Pour être efficace, un collecteur doit d'abord réfléchir à la signification de la cotisation, se convaincre qu'elle est indispensable pour mener l'action et que les succès dépendent de la puissance de l'organisation syndicale.

Cela suppose des discussions en section sur le sens de la cotisation, sur ce qu'elle peut représenter quant à l'impact des revendications, des luttes.

Le collecteur doit se méfier de la routine qui a tendance à gagner toutes les tâches habituelles. C'est pourquoi il doit périodiquement réclamer ce genre de débats en section.

« Il faudrait qu'on ait les moyens de... » ou « Il faut qu'on nous donne les moyens de... » : que de fois n'a-t-on pas prononcé ces phrases en réunions de sections, de syndicats ? En fait, il faut se poser le problème autrement et se dire : « Il faut qu'on se donne les moyens de... ».

Cette attitude positive, dynamique permet de mettre des moyens en face des objectifs qu'on se fixe.

Là aussi, les plus belles déclarations, les meilleures intentions resteront lettres mortes si on n'est pas persuadé du rôle essentiel joué par la cotisation dans le combat syndical. Cette conviction, il faut la faire partager aux travailleurs. Et pour cela, il faut prendre le temps d'expliquer, de réexpliquer qu'à tous les niveaux, l'action syndicale coûte et que son efficacité dépend pour une part d'une bonne rentrée de cotisations (quand les salariés se rendent compte de l'efficacité de l'action syndicale, des résultats qu'elle obtient, ils comprennent mieux la nécessité de moyens).

Il s'agit aussi de montrer la valeur de l'adhésion dans le combat engagé : toute absence, toute défection sont directement ressenties par la classe ouvrière, dont la seule arme est l'organisation.

Ainsi, cotiser ne sera pas pris comme une corvée, mais comme un acte responsable, la participation à un combat.

cotisation chère ou pas chère ?

« L'assurance n'est chère qu'avant l'accident » affirme un slogan publicitaire. Il ne s'agit pas de le reprendre à notre compte, car adhérer à une organisation syndicale, ce n'est pas prendre une assurance contre des « pépins », c'est accomplir une démarche responsable.

Par contre, on pourrait écrire que « la cotisation n'est chère que sans action ».

En effet, quand on ramasse les cotisations on entend parfois dire : « c'est cher ! ». Mais c'est cher par rapport à quoi ?

Par rapport à la tournée d'apéros que le même copain paiera volontiers tout à l'heure et qui coûtera plus cher ? Par rapport aux prix des paquets de cigarettes fumés dans la semaine ? Par rapport aux sommes parfois dépensées au tiercé en un mois ? La cotisation, ce n'est pas seulement une question d'argent : elle est liée à l'impact, au dynamisme de l'organisation syndicale.

C'est pourquoi la pratique systématique de cotisations basses n'est pas une solution. Elle peut accréditer l'impression que le syndicat n'a pas directement besoin des travailleurs pour exister, que leur participation est symbolique. Cela peut avoir des conséquences graves :

— travailleurs et travailleuses ne se sentant pas impliqués dans l'action et par les décisions syndicales,

— manque d'information par manque de moyens.

Cela peut aboutir à une organisation de militants sans lien véritable avec les salariés sauf pour leur rendre quelques services de temps en temps.

Ce n'est pas comme cela que peut fonctionner une organisation syndicale efficace, démocratique.

Quand l'adhérent voit que l'organisation syndicale est « dans le coup », qu'elle mène l'action, qu'elle l'informe régulièrement, quand il voit que son avis est bien pris en compte dans les décisions, quand il sent qu'il participe vraiment à un débat collectif, il considère en général tout autrement le paiement de la cotisation.

En ce sens, une cotisation basse peut paraître chère dans une section « qui ne fait rien » et une cotisation relativement élevée peut très bien « passer » dans une section qui marche.

Le dynamisme et l'efficacité de l'action syndicale, la démocratie dans le fonctionnement de l'organisation sont des gages de bonnes perceptions de cotisations. Les réactions des travailleurs sur le prix de la cotisation sont d'ailleurs un « clignotant » qui doit renseigner la section sur ces points.

Quand ça « crie » trop, il faut se demander si quelque chose « cloche », s'interroger sur notre fonctionnement.

Car, en règle générale, plus on dit que c'est cher, plus on se sent en dehors de la section.

comment est fixé le montant de la cotisation ?

Nous avons indiqué quel était le sens de la cotisation syndicale. Mais comment la CFDT fixe-t-elle le montant de la cotisation ? C'est le 36^e congrès confédéral qui a adopté ce qu'on appelle la « charte financière » de l'organisation. Actuellement, le montant de la cotisation que doit payer l'adhérent CFDT correspond à un pourcentage de son salaire mensuel réel net, en y incorporant les primes et les indemnités soumises à retenues.

Si la CFDT a retenu ce mode de calcul, c'est parce qu'elle considère que l'effort demandé aux adhérents pour financer l'action doit correspondre aux possibilités de chacun et être proportionnel à celles-ci.

Il ne serait pas normal que ceux qui ont les salaires les moins élevés paient proportionnellement les cotisations les plus chères.

Pratiquement, comme les primes peuvent varier, on calcule le salaire annuel et on divise par douze pour obtenir le salaire mensuel réel net.

Pour faciliter son travail, le collecteur aura intérêt à se faire un aide-mémoire suivant les salaires.

Si on prend par exemple un taux de 0,75 %, la cotisation de l'adhérent concerné se calcule comme suit :

$$\text{salaire mensuel net} \times 0,75 = \text{cotisation mensuelle}$$

100

Dans ces conditions et pour un salaire net de 2 400 F par mois, elle est donc de :

$$2\,400 \text{ F} \times 0,75 = 18 \text{ F par mois.}$$

100

La cotisation reste due sur l'ensemble de la rémunération nette perçue, même en cas de situation particulière : apprentissage, congé de maladie ou accident, congé de maternité, chômage, travail à temps partiel, etc.

la « remontée » des cotisations

Le collecteur remet l'argent collecté au trésorier de la section. Il doit donc rester en contact permanent avec ce trésorier et lui remettre régulièrement les sommes recueillies.

C'est important pour que la section sache où elle en est, sur le plan financier mais aussi sur son « état de santé » : adhésions, départs, « trous » ou adhésions massives dans tel secteur, dans telle catégorie. Seule une information régulière de la section sur ces éléments peut lui permettre de mettre en place une véritable politique de développement.

Le collecteur qui n'assure pas la remontée régulière des cotisations, qui ne tient pas ses comptes à jour, pénalise toute l'organisation ; celle-ci ignore alors

quels sont exactement ses effectifs, sur quelles ressources elle peut compter.

Pour assurer cette régularité, la confédération a mis en place un service technique appelé « Service de perception et de ventilation des cotisations » (SCPVC). Comme son nom l'indique, ce service :

- perçoit les cotisations auprès des syndicats selon des taux définis pour chacun d'eux en fonction de leur appartenance fédérale ou régionale et assure le contrôle des paiements,
- indique aux organisations CFDT (régions, fédérations) le nombre de timbres commandés et payés par chaque syndicat,
- ventile les cotisations entre les différentes structures (fédérations, unions régionales, confédération, CNAS, etc.) suivant la part revenant à chacun.

Les remontées et les informations fournies aux trésoriers des syndicats par les collecteurs sont importantes, car le trésorier doit :

- commander les timbres dont il aura besoin,
- apurer les comptes de l'année écoulée au cours du premier trimestre de l'année en cours.

Tout retard est donc préjudiciable : de l'argent qui tarde à remonter représente des ressources en moins pour l'organisation ; il en est de même pour les timbres qui restent trop longtemps dans les poches, les serviettes des collecteurs.

comment est ventilée la cotisation ?

La répartition du montant des cotisations entre les différentes structures de la CFDT est fixée par la charte financière confédérale approuvée par le congrès.

La part allant aux fédérations et aux régions est variable suivant le choix qu'elles font : elle se situe entre un minimum et un maximum fixés par la charte. Suivant la fédération et la région auxquelles appartient le syndicat, le prix du timbre est donc différent.

Pour 1979, le prix du timbre mensuel acheté par le syndicat au SCPVC est :

	au minimum	au maximum
part fédérale	4,29	5,92
part de l'union régionale	3,26	4,60
part confédérale	2,12	2,12
dont 0,05 pour <i>Syndicalisme</i> ..		
fonds immobilier	0,10	0,10
solidarité syndicale mondiale ..	0,20	0,20
fonds d'organisation	0,46	0,46
CNAS (Caisse de solidarité		
1 ^{er} taux obligatoire)	1,84	1,84
Prix du timbre acheté au SCPVC ..	12,27	15,24

La part qui reste au syndicat est constituée par la différence entre le montant de la cotisation payée par l'adhérent et le prix du timbre payé au SCPVC. Ainsi pour une cotisation de 18 F par mois et un timbre à 12,27 F, 5,73 F reviendront au syndicat. Un minimum est garanti aux syndicats (2,33 F pour 79) et aux Unions interprofessionnelles de base (0,40 F pour 79).

la signification des différentes parts

Part fédérale

Elle correspond au financement de l'action sur le plan de la profession, de la branche, y compris jusqu'au niveau international.

Pour obtenir des résultats, il est nécessaire que les syndicats aient une ligne d'action commune au niveau professionnel, fassent connaître d'une entree prise à l'autre les résultats obtenus, étudient la situation économique des branches, obligent les organisations patronales à négocier, coordonnent l'action sur certains objectifs. Tout cela, c'est le rôle des fédérations professionnelles.

Part régionale

Il existe aussi des problèmes qui touchent tous les salariés d'une localité, d'une région, quelle que soit leur profession.

Par exemple, le développement régional et ses conséquences sur l'emploi, l'évolution du cadre de vie et des transports publics, la fermeture d'une usine importante dans la région, etc.

Les Unions régionales (départementales et locales) CFDT agissent sur ces problèmes, mobilisent les travailleurs.

Elles jouent aussi un rôle important dans le soutien aux conflits en cours, aux luttes menées dans les entreprises. Elles ont donc besoin de ressources pour fonctionner.

Part confédérale

Un certain nombre de problèmes communs à l'ensemble des travailleurs du pays se tranchent au plan national ; par exemple les conditions d'indemnisation du chômage, les questions concernant la Sécurité sociale, la couverture maladie, les retraites ou encore les possibilités de partir en stage de formation continue...

Sur de nombreux points, il faut donc faire pression sur le patronat et le gouvernement au niveau confédéral.

La CFDT doit aussi être capable d'informer largement militants, adhérents et salariés ; d'assurer le fonctionnement démocratique de l'organisation (réunions, congrès, etc.) et le suivi quotidien d'un certain nombre de problèmes qui concernent les salariés et sur lesquels il faut pouvoir réagir.

Elle doit aussi pouvoir participer à une action menée à l'échelon international si elle veut être vraiment efficace (face aux entreprises multinationales par exemple).

Des moyens sont nécessaires pour pouvoir assurer toutes ces tâches.

Fonds immobilier

Ces dernières années la CFDT a dû adapter ses locaux au développement de l'organisation et les améliorer pour permettre de meilleures conditions de travail : construction de l'immeuble confédéral de la rue Cadet à Paris, réfection des locaux de la rue Montholon (fédérations), relogement des syndicats parisiens, modernisation du centre de formation de Bierville. Elle a donc décidé de consacrer une part de la cotisation à cet effort.

Solidarité syndicale mondiale

La CFDT apporte son soutien aux organisations syndicales des pays en voie de développement ou soumis à un régime dictatorial. Elle appuie aussi un certain nombre d'actions engagées par la libération de peuples opprimés (Afrique du Sud, Namibie, Chili, etc...).

Fonds d'organisation

Ce fonds confédéral permet d'aider des organisations CFDT à s'équiper (permanents, locaux, etc...), en particulier les organisations qui disposent de peu de moyens.

Ainsi s'établit une certaine péréquation, une solidarité entre organisations.

Sous certaines conditions, le fonds d'organisation intervient pour garantir la part minimum aux syndicats ayant beaucoup d'adhérents aux salaires bas.

Caisse nationale d'action syndicale (CNAS)

La caisse nationale d'action syndicale a trois buts, qui réclament des moyens financiers :

- soutien des adhérents engagés dans des conflits du travail (grèves),
- soutien des victimes de la répression antisyndicale,
- aide aux syndicats engagés dans des actions judiciaires pour la défense du droit syndical et du droit du travail.

Pour bénéficier des versements de la CNAS, il faut être affilié depuis au moins six mois à la CFDT et être à jour de ses cotisations.

Part du syndicat

Le syndicat a, lui aussi, besoin de ressources pour mener son action. Il doit donc fixer le montant de la part qui lui revient en fonction de son budget.

Pour s'assurer que tous les syndicats disposent bien d'un minimum de ressources une fois les autres parts payées, le congrès confédéral de 1973 leur a fixé un « minimum » garanti.

Ce souci d'assurer des ressources aux syndicats est cohérente avec la volonté de considérer le syndicat comme la structure de base de la CFDT et de lui donner les moyens de mener l'action.

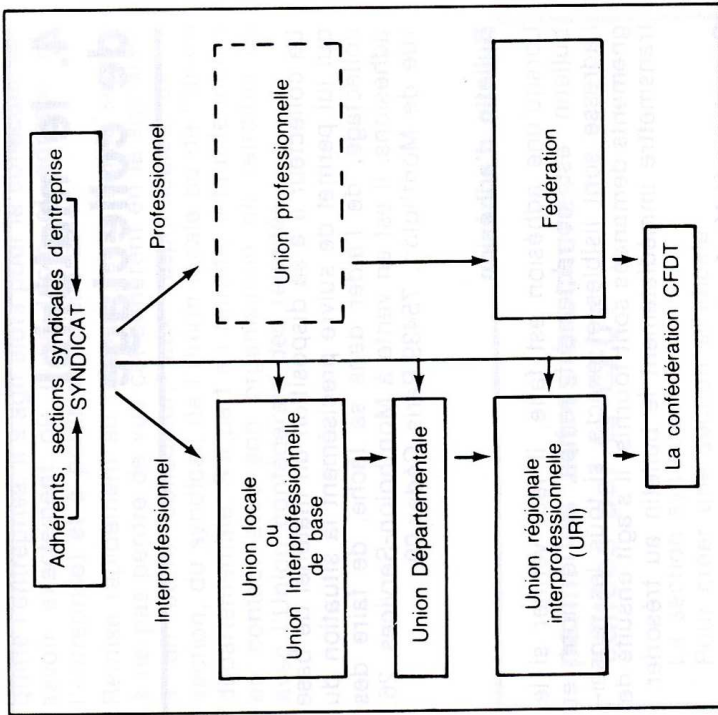
L'organisation de la CFDT

A partir de la ventilation des recettes fournies par la cotisation, on a donc une idée précise du fonctionnement de la CFDT. Pour clarifier encore, vous trouverez ci-contre le schéma de ce fonctionnement.

En examinant ce schéma, on se rend compte que le syndicat constitue la structure de base sur laquelle est construite toute la CFDT. Il regroupe dans un espace géographique donné les différentes sections syndicales implantées dans des établissements rattachés à la même fédération professionnelle.

C'est lui qui a les pouvoirs de décision, qui vote les orientations et le niveau des diverses parts de la cotisation dans les congrès fédéraux, régionaux, confédéraux.

Si la CFDT donne cette importance au syndicat, c'est qu'il est à la fois directement en prise sur les réalités et les luttes dans l'entreprise par ses sections syndicales et capable de ne pas se laisser enfermer entre les murs de cette entreprise, de coordonner l'action vers des objectifs précis.



4. le matériel de collectage

Le collecteur a à sa disposition un matériel de base qui lui permet de suivre précisément la situation du collectage, de l'aider dans sa tâche, de faire des adhésions. Il est en vente à Montholon-Services, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cédex 09.

Bulletin d'adhésion

Lorsqu'une adhésion est faite, il faut vérifier si le bulletin est correctement rempli, si le nom et l'adresse sont lisibles et exacts, si tous les renseignements demandés sont fournis. Il s'agit ensuite de transmettre immédiatement le bulletin au trésorier.

Carnet confédéral

Il faut remettre le plus rapidement possible au nouvel adhérent le carnet confédéral garni des premiers timbres payés. C'est l'occasion d'informer sur l'organisation, sur son fonctionnement.

Carton de collectage

Ce carton permet au collecteur de savoir où il en est. En face de chaque nom, il coche les cases prévues pour toute l'année chaque fois qu'il y a paiement.

Une pochette plastique spéciale permet de ranger le carton de collectage, les timbres...

Feuille de signalement

Cette feuille sert lorsque l'adhérent change de service, est muté dans un autre établissement ou

quitte l'entreprise. Il s'agit alors pour le collecteur de savoir exactement où il va (nom et adresse de l'entreprise) et à partir de quelle date.

Remise rapidement au trésorier, cette feuille servira à ne pas perdre de vue cet adhérent en le signalant à un autre collecteur, aux responsables de la section, du syndicat, de l'Union locale ou de l'Union départementale. S'il part en retraite, il faut le mettre en contact avec son organisation de retraités ou avec l'Union confédérale des retraités.

parmi les autres brochures éditées par la CFDT

La section syndicale
Pour créer une section syndicale
Le syndicat
CFDT : voilà pourquoi nous luttons
La CFDT, qu'est-ce que c'est ?
Les textes de base de la CFDT
Positions et orientations de la CFDT
L'autogestion
Elargir les libertés dans l'entreprise
Analyser les conditions de travail
Hygiène et sécurité dans l'entreprise
Le comité d'entreprise
Les délégués du personnel
La CFDT s'adresse aux cadres
La hiérarchie
La formation continue
Partir en formation continue
La formation syndicale
Licenciement... que faire ?
Guides des immigrés, des plus de 60 ans, des appelés, de la fonction publique