

RAPPORT D'ACTIVITÉ ET AVANT-PROJET DE RÉOLUTION SUR LA CNAS

50^e
CONGRÈS
LYON 13-17 JUIN 2022



Cfdt:

Sommaire

Avant-propos	3
Rapport d'activité de la Cnas	4
1. La Cnas, la solidarité au service de l'action syndicale	4
2. Une numérisation réussie	4
3. Une activité maintenue pendant la crise sanitaire	4
4. Connaissance de la Cnas	5
5. Assistance aux syndicats	5
6. Formation des défenseurs syndicaux	5
7. Un soutien à l'adhérent mieux indemnisé	6
8. Problématique de la carence grève	6
9. Expérimentation sur la prise en charge des recours gracieux	6
10. Actions de proximité	7
11. Conclusion	7
Avant-projet de résolution sur la Cnas	8
1. La Cnas, un outil de solidarité active	8
2. La prestation « Grève »	8
3. La prestation « Action juridique du syndicat »	9
4. La prestation « Soutien à l'adhérent »	9
5. Paiement des dossiers « Soutien à l'adhérent »	10
6. Les recours hiérarchiques et les recours gracieux	10
7. La prestation « Victime de la répression patronale »	11
8. La prestation « Conseil et expertise »	11
9. La prestation « Proximité des salariés éloignés »	12
10. Droit de recours sur les décisions de la Cnas	13
11. Neutralité de la Cnas	13

AVANT-PROPOS

Le rapport et l'avant-projet de résolution sur la Cnas ont été élaborés par le Comité de gestion de la Cnas et adoptés par le Bureau national. Ils ont été soumis, conformément aux statuts de la Cnas, au Conseil national confédéral, lors de la session des 17, 18 et 19 octobre 2021 qui les a adoptés. Ils seront par la suite présentés aux syndicats lors du 50° Congrès de la CFDT, à Lyon.

Le rapport, non amendable, retrace le travail de la Cnas sur la mandature écoulée. Il prend en compte les éléments d'évolution adoptés lors du dernier Congrès confédéral de Rennes, en 2018. Il retrace une activité maintenue et soutenue au service des syndicats pendant la période de crise sanitaire que nous avons traversée.

L'avant-projet de résolution sur la Cnas est la partie amendable par les syndicats. Il réaffirme certains principes qui régissent la Cnas et apporte des précisions sur ses différentes prestations, tout en proposant des aménagements visant à une meilleure prise en charge.

Le Comité de gestion de la Cnas a souhaité stabiliser ce fonctionnement élargi. Il n'a pas vu de raisons pour engager une nouvelle modification des statuts de la Cnas, quatre ans après la dernière, lors du Congrès de Rennes. Les propositions de l'avant-projet de résolution, si elles sont adoptées, feront l'objet de modifications du règlement Intérieur de la Cnas lors du premier Conseil national confédéral qui suivra le congrès.

La procédure d'amendement concernant l'avant-projet de résolution sur la Cnas est identique (modalités, délais, etc.) à celle concernant l'avant-projet de résolution générale.

RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA CNAS

1. LA CNAS, LA SOLIDARITÉ AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE

La Cnas a été créée au congrès de Nantes de 1973, la Caisse nationale d'action syndicale est née du regroupement des caisses de résistance, dont les premières avaient été créées en 1950, et qui avaient constitué la Caisse nationale d'action professionnelle (CNAP), et d'un Fonds confédéral d'action syndicale (FAS). Elle est conçue sur deux principes : être au service de l'action syndicale et reposer sur la solidarité de l'ensemble des organisations et de leurs adhérents.

La Cnas a été construite comme un outil confédéré au service des syndicats et de leurs adhérents. Elle est gérée par un comité composé de dix responsables de

féderations et d'URI élus par le Conseil national, et du trésorier confédéral.

Cet outil unique dans le paysage syndical français n'a cessé d'évoluer pour élargir l'éventail de ses prestations et pour assurer une meilleure prise en charge de celles-ci. Dans le cadre du congrès confédéral de 2022, il n'est pas proposé de changement majeur qui nécessiterait de modifier les statuts de la Cnas. Les précisions et améliorations proposées devront être retranscrites dans le Règlement Intérieur de la Cnas qui sera soumis au Conseil national qui suivra le congrès.

2. UNE NUMÉRISATION RÉUSSIE

La mise en œuvre d'une application Cnas permettant la gestion directe des dossiers et la numérisation de ceux-ci avait été planifiée pour être ouverte aux utilisateurs en 2018 lors du congrès confédéral de Rennes. Les délais ont été respectés.

Il était prévu une adaptation lente des syndicats et un fonctionnement « hybride » entre ceux qui utilisaient l'application et ceux qui ne communiquaient que par papier et envois postaux. En réalité, le basculement entre l'ancienne gestion et l'utilisation de l'application s'est faite beaucoup plus rapidement que prévu. Tous les utilisateurs n'ont pas la même « aisance » vis-à-vis de l'outil informatique mais les accompagnements mis en place ont progressivement mais rapidement permis de basculer entièrement l'activité de la Cnas en numérique.

Grâce à l'application, les syndicats ont une visibilité sur l'ensemble de leurs dossiers quel que soit le type de prestation. Cela a permis de diminuer le nombre de dossier ouverts et déclarés « en cours » en fermant ceux qui étaient en réalité terminés. C'est presque 3 000 dossiers qui ont ainsi été fermés car terminés.

Ceci a un impact important sur les provisions pour risques et charges à comptabiliser en fin d'exercice pour garantir le paiement des dossiers ouverts. Les provisions mobilisées sont ainsi passées de 5 590 903 € au 31/12/2017 à 2 149 783 € au 31/12/2020.

De même, la visibilité des dossiers en attente d'éléments complémentaires permet à la Cnas de rappeler les syndicats pour accélérer la récupération des pièces manquantes et ainsi débloquent les dossiers. Du temps des dossiers « papier », la demande d'éléments complémentaires était adressée par courrier et n'était pas suivie. Si le courrier était oublié, le dossier pouvait rester bloqué pendant de longs mois voire des années. Aujourd'hui le nombre de dossiers « en cours » reste stable : le nombre de nouveaux dossiers ouverts chaque jour est compensé par un nombre équivalent de dossiers payés et terminés. La Cnas gère donc environ 5 000 dossiers « Soutien à l'adhérent » et 3 000 dossiers « Action juridique du syndicat », pris en charge et en attente de nouveaux éléments pour paiement.

3. UNE ACTIVITÉ MAINTENUE PENDANT LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire qui a débuté en 2020 a eu peu d'impact sur l'activité de la Cnas. Seules les réunions en présentiel dont les participations aux congrès des or-

ganisations, ont été annulées. Pour le travail quotidien de la Cnas, l'application de gestion des dossiers a permis d'être en télétravail sans difficulté. Les permanences



téléphoniques se sont maintenues en mode légèrement dégradé. Les syndicats ont été rappelés après interrogation à distance du répondeur du standard Cnas. L'activité a donc été maintenue pendant la crise sanitaire, y compris lors des périodes de confinement.

Par ailleurs, constatant que les syndicats avaient une activité réduite pendant la crise sanitaire, la Cnas a pris la décision de prolonger d'un an tous les dossiers en cours pour la prestation « Action de proximité ».

4. CONNAISSANCE DE LA CNAS

Le renouvellement des exécutifs de syndicat amène la Cnas à organiser de manière continue des sessions de « Connaissance de la Cnas et de ses règles ». L'usage de l'application informatique Cnas amène également à organiser des sessions de « prise en main » auprès des utilisateurs. Ces sessions étaient planifiées sur sollicitation des URI et des fédérations, leur nombre était limité par les déplacements à organiser dans un agenda contraint par d'autres activités.

La crise sanitaire a obligé la Cnas à tester des sessions en visioconférence. Elles ne sont pas totalement équivalentes aux formations réalisées en présentiel qui

permettent plus d'échanges et d'accompagnement individuel et de travaux pratiques, mais elles répondent au besoin d'avoir les connaissances essentielles.

Les sessions en visioconférence sont plus faciles à planifier et permettent d'accueillir plus de syndicats à chacune d'elles. Les structures sont désormais bien équipées en matériel de visioconférence.

Ce constat amène la Cnas à planifier plus de sessions chaque année. L'effort de formation aux règles Cnas et à l'appropriation de l'application de gestion des dossiers sera donc amplifié et poursuivi.

5. ASSISTANCE AUX SYNDICATS

La Cnas assure une permanence téléphonique chaque jour ouvré. Dans le cadre de l'assistance aux syndicats, il a été mis en place un système de rendez-vous téléphonique pour que chaque syndicat qui le demande puisse faire le point sur ses dossiers en cours et puisse avoir un accompagnement sur l'utilisation de l'application Cnas. Chaque syndicat qui le souhaite indique à quel moment il veut être rappelé et sur quel numéro.

Un gestionnaire est alors affecté à ce rendez-vous téléphonique. Celui-ci peut même être fait en visioconférence particulière.

Cette assistance aux syndicats ayant eu de bons retours, elle va être systématisée et poursuivie de manière régulière.

6. FORMATION DES DÉFENSEURS SYNDICAUX

La formation des défenseurs syndicaux et le maintien régulier des connaissances (jurisprudence, procédures, nouvelles lois, etc.) relève de la responsabilité des structures de défense, c'est-à-dire des fédérations et des URI. Le forfait défenseur versé par la Cnas pour chaque instance plaidée par un défenseur a pour vocation partielle de financer l'effort de formation. Le constat montre que ce financement est insuffisant pour favoriser la mise en œuvre régulière de formations pour les défenseurs.

Prenant exemple sur le financement Isefoj des formations de conseillers prud'homaux, la Cnas a mis en place une aide forfaitaire à l'effort de formation des défenseurs agréés par les structures concernées. Cette initiative a d'abord eu lieu par signature d'une convention avec les structures qui le souhaitaient, puis elle

est devenue forfaitaire et sans condition de conventionnement.

En 2019, la Cnas a financé 997 jours de formation. En 2020, la crise sanitaire a eu pour conséquence une baisse du nombre de sessions organisées et une réorganisation avec des sessions en visioconférence. La Cnas a néanmoins financé 455 jours de formation.

L'aide au financement des formations de défenseurs syndicaux est désormais pérenne et l'effort doit se poursuivre pour inciter toutes les structures de défense à organiser des sessions pour leurs défenseurs.

7. UN SOUTIEN À L'ADHÉRENT MIEUX INDEMNISÉ

Pour les dossiers de soutien à l'adhérent avec le concours d'un avocat, la Cnas verse un forfait par instance. Ce forfait était en 2018 de 480€ pour une première instance et de 683€ pour un appel. Cette différenciation, instaurée de longue date, visait à indemniser légèrement les dossiers « ordinaires » et à renforcer l'indemnisation lorsque le dossier nécessitait d'aller en appel.

Le Comité de gestion a souhaité mieux indemniser les dossiers et instaurer un forfait avocat unique quelle que soit la procédure (1ère instance ou appel). Pour ce faire, il a bloqué le forfait avocat « appel » à 683€

et revalorisé fortement chaque année le forfait avocat « première instance ». Pour 2022, l'objectif est atteint : il n'existe plus qu'un forfait avocat unique à 683€ . L'indemnisation de base aura donc augmenté de 42% entre le congrès de Rennes et celui de Lyon.

En contrepartie de cette meilleure indemnisation, les règles de prise en charge par avocat doivent être strictement respectées : que le dossier soit déposé au moment du lancement des procédures et ne pas se trouver ainsi en situation de rejet pour « dépôt tardif » ; que l'adhésion soit enregistrée à la CFDT au moins 6 mois avant la date du fait générateur du litige.

8. PROBLÉMATIQUE DE LA CARENCE GRÈVE

Le passage de l'indemnisation des grèves appelées par la CFDT en taux horaire lors du congrès de Marseille a amené à fixer la carence grève à 7H00 au lieu d'un jour (pour un temps plein). Le congrès de Rennes a décidé que les retenues dépassant la carence étaient totalement indemnisées, de sorte que la carence est devenue un seuil de déclenchement de l'indemnisation Cnas.

Néanmoins, le traitement des retenues sur salaire par les employeurs diffèrent d'une entreprise à l'autre. La Cnas a constaté des « effets de seuil » pour des grèves ressenties comme identiques. Des mouvements de cessation de travail d'une journée ne sont pas pris en charge par la Cnas lorsqu'ils génèrent une retenue sur salaire de 7H00 (ou de 1/30^{ème} dans le secteur public). C'est l'esprit de la prestation grève : la Cnas indemnise au-delà du premier jour de grève. Néanmoins certaines entreprises où l'horaire est modulé ou variable, opèrent une retenue du temps de présence qu'aurait effectué le salarié s'il avait été présent. De ce fait certaines retenues dépassent les 7H00 et sont donc indemnisées

par la Cnas alors même qu'il s'agit d'une seule journée de grève.

En 2021, le conflit Carrefour d'une journée de grève appelée nationalement par la Fédération des Services a amené la Cnas à interroger le Conseil national confédéral pour une prise en charge exceptionnelle dès que la carence de 7H00 était atteinte mais non dépassée. Le CNC a adopté cette exception en attente des décisions du congrès de Lyon. Ce conflit a aussi montré qu'un accord de modulation du temps de travail sur 6 jours ouvrés et régulé sur l'année pouvait aboutir à un décompte horaire de la journée de grève très en-deçà de la carence.

Le Comité de gestion de la Cnas a donc préconisé un changement de paradigme pour la résolution amendable soumise au vote : les mouvements de grève d'une seule journée pourront désormais être indemnisés. La carence est abaissée pour éviter les effets de seuil avec une mesure spécifique pour les salariés en horaires modulés ou atypiques dès lors qu'ils ont totalement cessé le travail une journée entière.

9. EXPÉRIMENTATION SUR LA PRISE EN CHARGE DES RECOURS GRACIEUX

Après le congrès de Rennes, la Cnas a pris en charge les recours hiérarchiques auprès du ministre du Travail contre une décision de l'inspection du travail.

Les fédérations du secteur public ont fait valoir qu'elles n'étaient pas concernées par cet élargissement de prise en charge. Beaucoup de recours sont faits mais ce sont des recours gracieux. Dans la fonction publique territoriale, il n'y a pas de recours hiérarchique car il n'y a pas de supérieur « N+1 » à un maire ou un président de Conseil régional.

Pour assurer l'équité entre les secteurs public et privé, la Cnas a ouvert de manière expérimentale l'indemnisation des recours « ayant valeur de recours hiérarchique ». Mais dans la pratique, il est difficile pour la Cnas d'interpréter l'importance ou la nature des recours de toutes sortes, effectués en droit administratif. Dans le même souci d'équité, il faut remarquer qu'au sein des entreprises privées il n'existe pas de recours gracieux de même nature que ceux du secteur public et que les courriers des délégués syndicaux relèvent



de leur mission syndicale et n'ouvrent pas droit à une quelconque indemnisation Cnas.
Afin de dégager une ligne de conduite, une réunion a été organisée avec les fédérations Interco, Santé-Sociaux et Sgen et la Cnas en présence d'un avocat du réseau

Avec spécialiste en droit administratif.
De cette expérimentation et de ces échanges, des modalités resserrées de prise en charge sont proposées dans la résolution amendable présentée par la Cnas.

10. ACTIONS DE PROXIMITÉ

La prestation créée au congrès de Marseille de 2014 pour les actions de proximité à l'égard des salariés éloignés du syndicalisme, a nécessité des ajustements au fil du temps par le Comité de gestion de la Cnas. Cette prestation s'est éloignée de la volonté d'origine : s'adresser spécifiquement à des secteurs géographiques ou professionnels particuliers où les salariés ne côtoient pas de syndicaliste dans leur environnement de travail. Elle est appréhendée comme une

prestation de développement dans les entreprises où la CFDT n'est pas officiellement représentée. Le Comité de gestion propose de conserver cette prestation mais en préservant sa spécificité et en renforçant le rôle du bilan qualitatif et quantitatif du projet de rencontre des salariés (implantations nouvelles, adhésions et visibilité) pour pouvoir accepter ou non, la prise en charge de nouveaux dossiers par une même structure.

11. CONCLUSION

La résolution amendable présentée au congrès n'apporte pas de modifications substantielles qui nécessiterait une rédaction nouvelle des statuts de la Cnas. Elle apporte des compléments visant à améliorer et amplifier les prises en charge tout en rappelant les règles communes à respecter pour garantir la solidarité et l'équité des décisions de la Cnas en faveur de l'action syndicale des syndicats.

L'adoption de cette résolution permettra au Conseil national d'adopter les modifications nécessaires du Règlement Intérieur de la Cnas pour leur mise en œuvre immédiate.

AVANT PROJET DE RÉOLUTION SUR LA CNAS

1. LA CNAS, UN OUTIL DE SOLIDARITÉ ACTIVE

1.1.

La Cnas, caisse nationale d'action syndicale, a été créée au congrès de Nantes en 1973 pour apporter une aide financière aux syndicats de la CFDT dans le cadre de leur action syndicale et de leur politique juridique.

1.2.

Afin d'assurer la pérennité de ses prestations, depuis 50 ans, année après année, une réserve a été constituée pour permettre de garantir le versement d'une indemnité grève basée sur 35 heures d'arrêt de travail de tous les adhérents.

1.3.

Le syndicat est maître de sa politique juridique pour lui-même, ses équipes ou ses adhérents.

1.4.

Dès son adhésion à la CFDT, l'adhérent peut solliciter une aide de la Cnas via son syndicat.

1.5.

Les modalités de prise en charge de la Cnas peuvent être différentes selon que l'adhérent justifie, ou non, de six mois de présence effective à la CFDT avant le fait générateur (grève, conflit du travail, etc.).

1.6.

Pour bénéficier du recours à la Cnas, le syndicat doit être à jour de ses cotisations auprès du SCPVC.

2. LA PRESTATION « GRÈVE »

2.1.

La Cnas verse une aide financière aux syndicats en soutien aux adhérents qui ont cessé le travail à l'appel de leur syndicat (préavis ou tract d'appel dans les entreprises non soumises à préavis).

2.2.

Les adhérents qui ne justifient pas de 6 mois d'adhésion à la CFDT au démarrage d'un conflit indemnisé par la Cnas peuvent prétendre à une demi-prestation dès lors qu'ils ont souscrit un prélèvement automatique des cotisations (PAC) et que leur adhésion est antérieure au début du conflit. La date d'adhésion retenue est celle de sa création au fichier national des adhérents.

2.3.

Afin d'assurer la pérennité de ses prestations, depuis 50 ans, année après année, une réserve a été constituée pour permettre de garantir le versement d'une indemnité grève basée sur 35 heures d'arrêt de travail de tous les adhérents.

2.4.

Afin de limiter l'impact financier des périodes de forte conflictualité, une carence a été instituée pour le déclenchement de l'aide financière de la Cnas pour chaque adhérent concerné. La volonté était que la

Cnas n'indemnise qu'à partir de la deuxième journée de grève. La carence d'une journée ainsi été instituée par le Conseil national d'avril 1975.

2.5.

Cette carence d'une journée a été remplacée par une carence de 7 heures (pour un temps plein) au congrès de Marseille de 2014.

2.6.

Le congrès de Rennes de 2018 a décidé que la carence était un seuil déclencheur et qu'une fois franchi, toutes les heures retenues devaient être indemnisées.

2.7.

L'indemnisation Cnas est basée sur la retenue de salaire réellement effectuée sur les bulletins de salaires concernés.

2.8.

Le calcul de la retenue effectuée pour une journée de grève diffère selon les employeurs, en particulier entre les employeurs du secteur public et du secteur privé. En cas d'horaires modulés, tous les employeurs n'appliquent pas la même règle de retenue.

2.9.

Le Comité de gestion de la Cnas a pu ainsi constater des « effets de seuil » où le conflit était d'une « journée » : dans certaines entreprises la retenue sur salaire était de 7 heures et n'était donc pas indemnisée par la Cnas alors que dans d'autres entreprises, la retenue comptée sur la base horaire planifiée excédait 7 heures et était de ce fait indemnisée par la Cnas.

2.10.

Le mode de retenue par les employeurs dans la gestion de la paie amène ainsi à une différence entre la grève « ressentie » et la retenue sur salaire réellement effectuée.

2.11.

Afin de supprimer cet effet de seuil, la carence de déclenchement de l'indemnisation Cnas est portée à 6 heures 45 pour un temps plein.

2.12.

Dans le cas d'horaires modulés ou atypiques où la retenue d'une journée entière est décomptée pour une valeur inférieure à 6 heures 45 (pour un temps plein), la carence ne sera pas appliquée dès lors que l'adhérent était en grève pour l'ensemble de la journée de travail.

2.13.

Cette modification de la carence de déclenchement amène la Cnas à indemniser les grèves d'une journée. Les débrayages (arrêts de travail inférieurs à la journée) restent non indemnisés par la Cnas.

3. LA PRESTATION « ACTION JURIDIQUE DU SYNDICAT »

3.1.

Les dossiers relevant du droit syndical ou de l'intérêt général ou collectif sont des dossiers portés par les syndicats.

3.2.

La présence du syndicat dans les procédures est obligatoire, sauf dans les cas où celle-ci s'avère impossible (dans certaines procédures) ou qu'elle résulte d'un choix motivé du syndicat sur les conseils de l'avocat en charge du dossier.

3.3.

C'est la présence du syndicat dans la procédure qui atteste que celui-ci est porteur de l'intérêt général ou collectif ou que celui-ci est aux côtés de ses militants pour faire respecter le droit syndical.

3.4.

Ces dossiers concernent les actions engagées devant une juridiction ou une instance parajudiciaire (commission arbitrale, conseil de discipline, etc.) dont la liste est arrêtée par le Comité de gestion.

3.5.

La participation financière de la Cnas vise à aider les syndicats à faire face aux coûts engendrés par les actions juridiques. Elle intervient à la fin de chaque procédure, à réception des factures et des jugements correspondants.

3.6.

Le syndicat adopte sa propre politique juridique. Celle-ci doit être en lien avec sa politique financière et au budget qu'il adopte annuellement.

3.7.

L'engagement d'une procédure judiciaire doit correspondre à la fois aux besoins du syndicat et à sa capacité financière. L'aide financière de la Cnas, décidée après instruction du dossier et avis de la fédération et du service juridique confédéral, ne peut constituer un préalable à l'engagement des procédures.

4. LA PRESTATION « SOUTIEN À L'ADHÉRENT »

4.1.

Les aides de la Cnas permettent aux syndicats d'apporter un soutien à leurs adhérents dans le cadre de leur activité professionnelle.

4.2.

Les règles de prise en charge des conflits individuels du travail des adhérents dans chaque syndicat doivent faire l'objet d'une décision d'instance portée à la connaissance de leurs adhérents.

4.3.

Le syndicat peut refuser de déposer un dossier « Soutien à l'adhérent » selon les règles qu'il a adoptées. L'adhérent doit être dûment informé des raisons de ce refus.

4.4.

Dès son adhésion à la CFDT, l'adhérent peut solliciter une aide de la Cnas via son syndicat.

4.5.

Les modalités de prise en charge de la Cnas sont différentes selon que l'adhérent justifie, ou non, de six mois de présence effective à la CFDT (date de création dans le fichier national faisant foi) avant la date du fait générateur.

4.6.

L'adhérent qui justifie d'au moins 6 mois de présence peut bénéficier du concours d'un avocat ou d'un défenseur syndical agréé.

4.7.

L'adhérent qui ne justifie pas d'au moins 6 mois de présence peut bénéficier du concours d'un défenseur syndical agréé. Cette défense est absolument gratuite. L'adhérent doit avoir souscrit au prélèvement automatique des cotisations.

4.8.

Dans le cadre de sa politique juridique et financière, le syndicat peut décider de prendre à sa charge tout ou partie des honoraires d'avocat pour son adhérent. Dans ce cas, une convention écrite doit préciser les engagements de chaque partie (adhérent, syndicat et avocat).

4.9.

En aucun cas, une convention tripartite (adhérent, avocat, syndicat) ne peut aboutir à ce que le syndicat récupère des sommes gagnées lors d'un jugement au-delà des frais qu'il a réellement exposés.

5. PAIEMENT DES DOSSIERS « SOUTIEN À L'ADHÉRENT » ET « ACTION JURIDIQUE DU SYNDICAT »

5.1.

Les transactions débouchant sur un retrait d'instance judiciaire sont prises en charge.

5.2.

Les transactions directes par avocat sans qu'une instance judiciaire ne soit engagée, ne sont pas prises en charge par la Cnas. Les frais des parties contractantes font partie de la transaction.

5.3.

Les transactions directes par défenseur agréé Cnas, sans qu'une instance judiciaire ne soit engagée, donnent lieu à versement du « forfait défenseur » par la Cnas. Le travail effectué par le défenseur étant gratuit, il ne peut faire l'objet d'une contrepartie dans la transaction.

5.4. Les condamnations civiles seront prises en charge à 90 %.

5.5.

Les sommes gagnées par l'adhérent au titre des dommages-intérêts, condamnation de l'adversaire dont les sommes au titre de l'article 700 NCPC ou équivalent, restent acquises à l'adhérent.

5.6.

Les sommes gagnées par le syndicat au titre des dommages-intérêts, condamnation de l'adversaire dont les sommes au titre de l'article 700 NCPC ou équivalent, seront défalquées du versement Cnas dans la limite de la partie ne couvrant pas la différence entre la prise en charge Cnas et les honoraires de l'avocat.

6. LES RECOURS HIÉRARCHIQUES ET LES RECOURS GRACIEUX

6.1.

Le congrès de Rennes de 2018 a adopté la prise en charge par la Cnas des recours hiérarchiques auprès du ministre du Travail contre une décision de l'inspection du travail dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé.

6.2.

Ce recours hiérarchique n'existe pas en droit public. La Cnas a donc ouvert de manière expérimentale la prise en charge de recours gracieux « ayant valeur hiérarchique » au sein des fonctions publiques.

6.3.

Les recours sont une pratique syndicale usuelle en droit public sans équivalent en droit privé.

6.4.

La rédaction d'un courrier motivé par un militant est une fonction usuelle des syndicats. Elle ne justifie pas, en soi, une aide financière de la Cnas.

6.5.

Certains recours sont impérativement nécessaires et justifient une expertise particulière auprès d'un défenseur syndical ou d'un avocat. La Cnas prendra en charge dans le cadre des dossiers « Action juridique du syndicat » et « Soutien à l'adhérent » :

6.5.1.

Les recours hiérarchiques ;

6.5.2.

Les recours administratifs obligatoires (RAPO) ;

6.5.3.

Les recours gracieux liés à la mobilité, les promotions et le déroulement de carrière ;

6.5.4.

Les recours avec accompagnement syndical prévus dans la loi de transformation de la Fonction publique.

6.6.

La liste des recours pris en charge pourra être complétée ou modifiée par le Comité de gestion, après consultation des fédérations concernées ; il adoptera les références tarifaires et forfaits relatifs à la prise en charge des recours.

7. LA PRESTATION « VICTIME DE LA RÉPRESSION PATRONALE »

7.1.

Le dossier « Victime » est un dossier annexe à un dossier juridique de droit syndical.

7.2.

Il permet de verser un secours aux militants ayant subi une perte de salaire, une mise à pied non indemnisée ou un licenciement, du fait de la discrimination syndicale.

7.3.

L'aide de la Cnas permet d'assurer au militant une garantie de 90% du revenu net pendant deux mois.

7.4.

Le Comité de gestion peut étendre la durée de garantie au-delà des deux mois, lors de l'examen du dossier.

7.5.

Dans le cadre de ces dossiers, la Cnas peut accompagner financièrement le reclassement professionnel d'un militant licencié.

7.6.

Certaines situations individuelles d'adhérent, en grande précarité ou surendetté, ayant subi une perte de salaire en dehors d'une affaire de discrimination syndicale peuvent être signalées à la Cnas. Le Comité de gestion pourra alors éventuellement décider de toute mesure exceptionnelle nécessaire au traitement du cas particulier qui lui est soumis.

8. LA PRESTATION « CONSEIL ET EXPERTISE »

8.1.

Le congrès de Rennes a décidé la mise en place d'une prestation « Conseil et expertise ». En effet, l'action syndicale requiert parfois une expertise accrue dans des domaines spécifiques, en particulier dans le domaine juridique.

8.2.

Cette assistance juridique ou cette expertise ne doit pas déposséder l'organisation syndicale de son rôle de négociation et d'arbitrage politique.

8.3.

Cette prestation vise à aider les structures dans des situations qui excèdent leur savoir-faire dans le cadre de leur action quotidienne. Cela peut concerner, par exemple, les fusions-absorptions, les liquidations d'entreprise, la validation des PSE, la santé au travail, la mise en œuvre de nouvelles technologies, etc.

8.4.

Ce besoin d'expertise peut concerner l'action syndicale au niveau des entreprises, des bassins d'emploi ou des branches professionnelles. Les dossiers peuvent être déposés par des unions régionales interprofessionnelles ou des fédérations sur leur champ de compétence.

8.5.

L'aide financière de la Cnas ne pourra être sollicitée que lorsque les dispositions légales ou conventionnelles ne permettent pas d'en assurer le financement.

8.6.

Cette prestation ne vise pas à se substituer aux missions relevant de la compétence des institutions représentatives du personnel. Toutefois, lorsque celles-ci n'ont aucun moyen financier pour assurer leur mission légale, une mission de conseil et d'expertise pourrait être assurée pour l'accompagnement des élus CFDT.

8.7.

Cette prestation ne vient pas en concurrence de l'initiative confédérale ARC. Lors de tout dépôt de dossier, l'union régionale interprofessionnelle et la fédération concernées sont informées pour avis. De même, le service juridique confédéral et les référents ARC sont informés pour avis.

8.8.

La Cnas prend en charge 90 % des frais à la hauteur du budget adopté par le Comité de gestion. Dans le cas où le syndicat est passé préalablement par le dispositif ARC, il doit choisir l'avocat ou l'expert participant à son accueil dans le cadre de l'ARC. A défaut, le Comité de gestion pourra minorer la prise en charge ou rejeter celle-ci.

9. LA PRESTATION « PROXIMITÉ DES SALARIÉS ÉLOIGNÉS DU SYNDICALISME »

9.1.

L'aide financière aux syndicats pour favoriser la rencontre des salariés à l'occasion de la négociation de protocoles d'accords pré-électoraux dans les entreprises et collectivités de moins de 300 salariés sans présence CFDT est maintenue.

9.2.

Cette aide financière est forfaitaire. Elle vise à soutenir les syndicats dans leurs projets d'implantations nouvelles et à couvrir les frais induits par la négociation de protocoles (transports, etc.).

9.2.1.

Les dossiers sont déposés pour une durée de 2 ans.

9.2.2.

À la fin de chaque dossier déposé par un syndicat, un bilan sera fait en commun avec le DOF pour évaluer le déroulement du projet et son impact en termes d'implantations nouvelles.

9.2.3.

Si l'évaluation faite avec le service DOF est favorable, le syndicat pourra reconduire le même dossier pour 2 ans supplémentaires.

9.2.4.

Si l'évaluation faite avec le service DOF est défavorable, le dossier ne sera pas reconduit. Le syndicat ne pourra pas immédiatement présenter un nouveau dossier « négociations de protocoles ». Il devra au préalable

prendre les dispositions internes pour s'assurer de la conduite et de la réussite de son projet.

9.3.

L'aide financière aux syndicats pour favoriser les initiatives d'organisation de lieux de rencontre des salariés éloignés du syndicalisme est maintenue.

9.4.

Cette aide vise des initiatives ponctuelles ou le démarrage de projets. Il ne s'agit donc pas d'une aide pérenne.

9.5.

Cette aide ne concerne pas directement les actions de développement ou de campagne électorale, même si elle y contribue par la visibilité de la CFDT et les implantations nouvelles.

9.6.

Cette aide financière est basée sur un budget prévisionnel détaillé. Ce budget ne concerne ni les frais d'équipement, ni les frais de fonctionnement usuels du syndicat. L'aide financière vise à permettre aux syndicats d'engager un projet exceptionnel en direction de salariés éloignés du syndicalisme, et en particulier de la CFDT, dans leur environnement de travail.

9.7.

L'aide financière est versée sur justificatifs en fonction du budget de projet adopté par le Comité de gestion.

9.7.1.

Les dossiers sont déposés pour une durée maximale de 2 ans.

9.7.2.

A la fin de chaque dossier déposé par un syndicat, un bilan sera fait en commun avec le DOF pour évaluer le déroulement du projet et son impact en termes de communication et d'implantations nouvelles.

9.7.3.

Si l'évaluation faite avec le service DOF est favorable, le syndicat pourra déposer un dossier de proximité sur un nouveau projet « Lieu de rencontre ».

9.7.4.

Si l'évaluation faite avec le service DOF est défavorable, le syndicat ne pourra pas immédiatement présenter un nouveau dossier « Lieu de rencontre ». Il devra au préalable prendre les dispositions internes pour s'assurer de la conduite et de la réussite de son projet.

10. DROIT DE RECOURS SUR LES DÉCISIONS DE LA CNAS

10.1.

Les mesures d'administration ordinaires des dossiers et de leurs paiements sont effectuées par le responsable de la Cnas par délégation du Comité de gestion. Si un désaccord persiste entre un syndicat et les services de la Cnas concernant une mesure d'administration, le Comité de gestion est alors saisi pour arbitrer le différend.

10.2.

Le Comité de gestion de la Cnas prend les décisions de prise en charge des dossiers après avis de la fédéra-

tion concernée et du service juridique confédéral ou du service DOF confédéral pour les dossiers de proximité.

10.3.

Toute décision du Comité de gestion sur un dossier, quel que soit son type, peut faire l'objet d'un recours motivé. Le dossier est alors examiné une deuxième fois par le Comité de gestion avec l'argumentaire du syndicat.

11. NEUTRALITÉ DE LA CNAS

11.1.

La Cnas est un outil confédéré. Elle est la propriété commune des organisations. A ce titre, la Cnas a un devoir de neutralité vis-à-vis des choix politiques des organisations dès lors que ceux-ci ne sont pas contraires aux décisions prises par les congrès confédéraux ou le Conseil national confédéral.

11.2.

La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'un adhérent CFDT contre un autre adhérent CFDT.

11.3.

La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'une structure CFDT contre une autre structure CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge contre une structure CFDT dont la désaffiliation est en cours ou imminente.

11.4.

La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'une structure CFDT contre un adhérent CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge contre

un adhérent mettant en péril l'organisation dans le cadre de malversations financières au sein de la structure ou dans le cadre de ses mandats (CSE, organisme paritaire, etc.), la structure ayant l'obligation de porter plainte pour défendre ses intérêts et son image.

11.5.

La Cnas ne peut pas prendre en charge un dossier d'un adhérent CFDT contre une structure CFDT. Par exception, un dossier peut être pris en charge si le conflit concerne le rapport salarié-employeur sans exercice de mandats CFDT. L'adhérent CFDT ne peut être privé de ses droits à une défense contre son employeur CFDT dès lors qu'il s'agit d'un conflit ordinaire sans lien avec un désaccord politique.

11.6.

Le syndicat dont le champ professionnel permet l'exercice des prérogatives syndicales faces aux structures CFDT en tant qu'employeur peut naturellement se trouver en situation de désaccord.

