

Charte éthique des responsables, représentant·es et mandaté·es

CFDT Éducation Formation Recherche Publique des Pays de la Loire



Cette charte vise à répondre à 4 questions : Quand une personne vient prendre un rôle dans le syndicat (responsable, représentant·e ou mandaté·e), quels savoir-être sera-t-elle encouragée à mobiliser ? Quels savoir-faire nous semblent cohérents avec ces savoir-être ? Quels sont les éléments qui forment notre culture CFDT ? Quelles structures et règles nous nous donnons pour les faire vivre ?

Ces 4 questions sont articulées en permanence. Est-ce qu'une personne peut influencer tout un groupe ou est-ce que c'est le groupe qui impose des normes sociales aux individus ? Est-ce que je réfléchis puis j'agis ou est-ce que je fais quelque chose puis j'ajuste mes valeurs en fonction ? Le schéma ci-dessus vient répondre : tout ça en même temps ! Il s'agit d'un mouvement systémique, d'un dialogue permanent entre les 4 quadrants.

Cette charte se veut évolutive car la complexité du réel vient souvent bousculer les principes que nous avons fixés sur le papier.

1. Les valeurs, motivations et émotions individuelles (cadran individuel de la subjectivité)

Questions clés : *Qu'est-ce qui me pousse à m'engager ? Quelles valeurs individuelles je cherche à promouvoir ? Quelles sont mes zones d'ombre, mes incohérences ?*

Nous n'attendons pas de "profil conforme" lorsque nous accueillons de nouvelles adhérentes et nouveaux adhérents. Les raisons d'adhérer peuvent être multiples. Cependant, adhérer à la CFDT c'est adhérer à ses valeurs (émancipation, solidarité, égalité, démocratie, habitabilité, indépendance). Et les responsables, représentant·es et mandaté·es s'engagent en prenant connaissance et signant les deux Chartes : la Charte des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST), et la Charte éthique. Nous veillons ainsi à accueillir chaque individu dans sa singularité et à lui fournir un cadre propice à la prise de conscience de ses propres fonctionnements et à l'émancipation.

2. Postures et compétences individuelles (cadran individuel des comportements, postures, symboles observables)

Questions clés : *Mes actions sont-elles réalistes et alignées avec mes ressources et valeurs ? Comment puis-je contribuer au collectif sans m'épuiser ?*

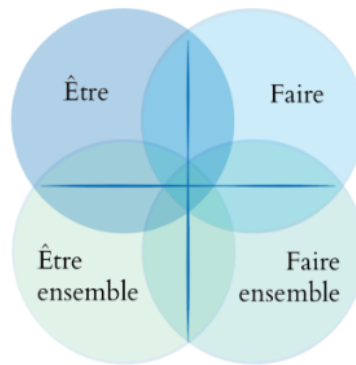
Agir avec intégrité, en assumant ses limites et en développant ses compétences dans un cadre respectueux. Exprimer une opinion publique indépendante, nuancée et réfléchie (dans le sens où elle se construit sur le temps long), politique mais pas partisane. Les expressions nuancées sont actuellement trop rapidement qualifiées de naïves ou traîtresses par des personnes qui ne pensent qu'en terme de camps opposés. Il est compliqué de ne pas céder à cela lorsque l'on se sent en désaccord avec quelqu'un qu'on apprécie par ailleurs.

Engagements et pratiques individuels :

- **Rester lucide quant à son périmètre d'action :** Transparence sur les moyens et les limites (les rôles et redevabilités sont suivis dans le logiciel Openmyorganizaion). Cela suppose d'être au clair sur la distinction entre sa sphère de contrôle, sa sphère d'influence et sa sphère d'acceptation. Pour nous repérer dans les différents niveaux de subsidiarité, nous utilisons la question "Qui a l'autorité ?".
- **Assumer la nuance.**
- **Développer des compétences :**
 - Offrir des opportunités d'apprentissage (formations, mentorat) pour renforcer l'autonomie et la qualité de l'action syndicale.
 - Intégrer le **pédagogique comme levier politique** : Former les militants à l'analyse systémique, aux cadrans, aux polarités, etc.
- **Développer des qualités relationnelles par la pratique et la formation :** Des responsables, représentant·es et mandaté·es ont été formé·es à l'écoute expérientielle et à la prévention des conflits. Apprendre à utiliser des outils de la CNV (Communication Non Violente) comme "parler en je", savoir faire la distinction entre ses besoins et ses stratégies, aller sur la colline de l'autre, etc.

Un cercle Formation construit et propose régulièrement des moments de métacognition et de pensée critique. Ainsi, nous proposerons régulièrement des temps de réflexion et une démarche d'auto-évaluation : "En quoi mes valeurs personnelles s'alignent-elles (ou non) avec celles du syndicat ? Comment mes contradictions peuvent-elles devenir des leviers d'action ?"

Un·e adhérent·e peut faire appel au cercle éthique s'il ou elle juge une posture inadéquate en regard de cette Charte. Chaque responsable, représentant·e ou mandaté·e participera, dans la mesure du possible, à une fresque du sexisme au cours de son mandat.



3. La culture et les valeurs du collectif

Questions clés : *Quelles valeurs nous essayons d'incarner ? Quels sont nos récits communs, nos textes fondateurs, notre culture ? Quelles sont les normes implicites qui jouent dans l'inconscient collectif ? Comment notre collectif gère-t-il les désaccords ?*

Au travail, une culture de confiance à priori, c'est partir du principe que chaque personne vient mettre son énergie du mieux qu'elle le peut dans l'organisation.

Les 5 valeurs CFDT (à laquelle nous ajoutons l'habitabilité): définitions extraites de la Charte CFDT

Emancipation : L'émancipation, tant individuelle que collective, reconnaît à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble, elle est pour nous un droit inaliénable.

Solidarité : Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide plutôt que de la compétition.

Egalité : Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de domination (sexisme, âgisme, infantisme, validisme, racisme, antisémitisme, islamophobie, linguicisme, classisme, grossophobie, lookisme, élitisme,...).

Démocratie : Une valeur qui est l'identité même de la CFDT, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle. Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision.

Habitabilité : Agir pour un monde vivable aujourd'hui et demain.

Indépendance : Ni neutres, ni partisan-es, nous distinguons nos responsabilités de celles de l'Etat, des partis politiques et des confessions religieuses.

2 postulats :

Le postulat de cohérence : Chacun-e a de bonnes raisons de faire ce qu'il fait, de dire ce qu'il dit, de penser ce qu'il pense et surtout de ressentir ce qu'il ressent.

Le postulat d'éducabilité : Tout être humain, quels que soient son origine, son milieu social, ses capacités ou ses difficultés, est capable d'apprendre et de progresser.

4. Les structures et la gouvernance

Questions clés : *Nos structures reflètent-elles nos valeurs d'équité, de justice, de démocratie ? Comment mesurons-nous notre impact social et environnemental ? Quelles sont nos institutions, nos structures de fonctionnement pour partager le pouvoir ?*

Les responsables, représentant·es et mandaté·es ont besoin d'un cadre organisant le collectif de manière efficace, durable et inclusive, en questionnant en permanence nos pratiques. Ce cadre est constitué d'outils concrets (modes de prise de décision, prises de parole en réunion, répartition des rôles, partage du pouvoir, sollicitation d'avis,...) qui permettent que la confiance et la transparence soient vécues et pas seulement déclamées.

Engagements et pratiques :

- **Valeurs et vision :**
 - Revendiquer des **valeurs** (justice sociale, respect du vivant) autant que des **services** ou des revendications matérielles.
 - Interroger notre rapport au temps : La CFDT est une organisation du temps long. Qu'est-ce que la "réussite" ou l'"efficacité" pour le syndicalisme ? Comment concilier urgence et durabilité ?
- **Gestion des ressources, habitabilité :** Pratiques respectueuses de l'environnement et du vivant. Gérer les ressources (humaines, financières, matérielles) de manière sobre et solidaire (ex : limiter les déplacements, privilégier le numérique sobre, manger végétarien et sans déchets, ...). Évaluer régulièrement l'impact de nos actions (ex : bilan carbone des événements, retour sur les campagnes).
- **Ouverture et alliances :** Un "nous" dans un plus grand "nous". Quelle place de la CFDT Education Pays de la Loire dans la CFDT nationale : comment articuler local et global ? Quelle subsidiarité ? Créer des partenariats avec des acteurs partageant nos valeurs (VISA, UNSA, langue bretonne,...).
- **Gouvernance partagée (misarchie) :** Tendre vers une **holocratie light** pour clarifier les rôles, les responsabilités sans nier les réalités hiérarchiques ou les contraintes externes. Efficacité des réunions. Sollicitation d'avis : personne n'est au courant de tout mais personne ne reste seul avec un sujet.
- Cultiver une **confiance réciproque** au sein du groupe. Penser en holarchie plutôt qu'en hiérarchie et donc penser la subsidiarité et le partage du pouvoir : "qui a l'autorité sur quoi ?". C'est la transparence sur cette question qui permet la confiance.
- Accepter l'incertitude. Remettre en question les pensées dogmatiques, intégrer la complexité des situations. **Prise de décision responsable :** Privilégier le **consensus** ou la décision par consentement, en clarifiant les attentes et les capacités de chacun.
- **Dialogue et négociation :** Privilégier le plus petit pas possible et le plus petit dénominateur commun pour sortir des conflits, si les parties sont volontaires. Pratiquer la communication non violente ("j'aurais besoin de...", "de quoi as-tu besoin ?", distinction entre besoins et stratégies, etc.).
- Garantir un questionnement permanent et transparent sur nos actions en questionnant le cercle éthique.
- **Des lieux et moments accueillants :** Créer des espaces et des rythmes de travail accueillants, adaptés aux besoins des militants (ex : temps de pause, flexibilité des réunions, confort matériel,..).