CHARTE D'ÉTHIQUE

ET DE DÉONTOLOGIE DES RESPONSABLES,
REPRÉSENTANTS ET MANDATÉS CFDT [OCTOBRE 2020]

CHARTE À SIGNER PAR LES MEMBRES DU COMITÉ D'ÉTHIQUE ET RELATIVE À LA CONFIDENTIALITÉ

Il est attendu des membres du Comité d'éthique de respecter les principes de la confidentialité. Cette confidentialité, proportionnée aux besoins du comité, est destinée à protéger les intérêts des personnes concernées par les saisines, et relativement aux renseignements portés à la connaissance des membres du Comité d'éthique dans l'exercice de leur mandat. Ces renseignements et débats ne doivent pas être diffusés au-delà de ce comité, ce qui protège également ses membres.

S'agissant des informations personnelles pouvant être communiquées aux membres : une prudence toute particulière est requise dans le cadre des échanges téléphoniques, écrits, ou autres. Des renseignements d'ordre personnel ne doivent pas être communiqués sans s'assurer préalablement de l'identité de l'interlocuteur*.

S'agissant du devoir de discrétion, il a pour but de protéger le bon fonctionnement du Comité d'éthique : les informations liées au fonctionnement du comité (supports, descriptions de procédures internes, etc.) ne peuvent être diffusées à l'extérieur ou communiquées à des tiers sans l'autorisation du pilote du Comité d'éthique.

S'agissant du devoir de réserve, celui-ci s'applique à tous, chacun étant susceptible de porter sa parole à l'extérieur : si dans le cadre des travaux du comité, des désaccords restent possibles, ceux-ci devront rester internes au fonctionnement du groupe.

Je soussigné·e . . . . . m'engage à respecter les termes de cette charte.

Fait à : . . . . . .

Le . . . . . / . . . . . / . . . . . .

Signature

* **À éviter :** évoquer ou transmettre (par oral, par écrit, ou sous format numérique) des informations confidentielles à des personnes non clairement identifiées. Si elles n'appartiennent pas au comité, ou si ces informations sont très confidentielles, assurez-vous de leur engagement de confidentialité.
À faire : sécuriser la diffusion de vos documents sensibles en utilisant la fonction chiffrement. Stocker et détruire vos documents par des moyens adaptés à leur niveau de confidentialité (armoire forte, broyeur, etc.)

Parce qu'aujourd'hui, il n'est plus possible d'envisager une responsabilité d'intérêt général sans y associer la nécessaire transparence, parce qu'aujourd'hui les militants revendiquent que les pratiques éthiques soient reconnues et exigées en entreprise comme dans les administrations, et parce que les travailleurs et les citoyens aspirent légitimement à plus de transparence.

Les responsables, représentants et mandatés par la CFDT affirment vouloir faire prévaloir les exigences d'éthique et de transparence dans les mandats dont ils ont la charge.

Le respect de ces principes encadre l'exercice de leurs missions, garantit l'intérêt des mandants de la CFDT, sécurise l'ensemble de l'organisation et protège tous ceux qui agissent au nom de la CFDT dans l'exercice de leurs mandats ou responsabilités.

En conséquence, les responsables, les représentants et les mandatés CFDT s'engagent à respecter les principes et les valeurs énoncés dans cette charte.
Ceux-ci s'articulent autour des statuts de la CFDT, notamment la déclaration de principes de son préambule ainsi que son article 1er, et tiennent compte des textes
règlementaires de la CFDT et des cinq valeurs cardinales de la CFDT rappelées ici :

L'ÉGALITÉ. Ce principe de justice reconnaît dignité et respect à tous, femmes et hommes, quelles que soient leurs origines et conditions. Elle est antinomique avec toutes formes d'exclusion, d'inégalité, de discrimination, de racisme ou de xénophobie ;

LA SOLIDARITÉ. Fondement de notre pacte social, elle découle de la relation d'engagement et de dépendance mutuelle entre les travailleurs, les citoyens, les générations, les peuples. Elle structure les liens que tisse la CFDT entre les travailleurs, en partant de leur communauté de travail. Elle est au coeur des logiques d'entraide, d'enrichissement mutuel et de coopération qui sont les piliers des relations au sein de la CFDT ;

LA DÉMOCRATIE. Structurante de l'identité CFDT, elle permet à chacun d'exprimer librement son point de vue, indépendamment des différences d'opinion, d'origine ou de confession, d'être écouté et de participer au débat et à la prise de décision. C'est à travers elle et en son nom que la CFDT revendique de participer à la construction de l'intérêt général, en lien avec les acteurs de la société civile partageant ses valeurs. C'est par la confrontation de la diversité des intérêts des travailleurs et des adhérents au sein des collectifs, par la qualité de ses propositions, et grâce à son nombre, que la CFDT pèse et participe à la construction d'une société juste et démocratique ;

L'INDÉPENDANCE. La CFDT définit ses orientations et revendications à partir du vécu des travailleurs et de ses adhérents, sur la base de ses valeurs, indépendamment des partis politiques. Elle cultive son indépendance par la pratique du débat pour être en mesure de peser auprès de ses interlocuteurs par sa capacité de proposer, négocier ou s'opposer. Cette indépendance va de pair avec l'autonomie de ses moyens qui nécessite l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs à la CFDT, afin que ces derniers contribuent, par leurs cotisations et leur engagement, à la solidité financière et organisationnelle de la CFDT et soient ainsi garants de notre indépendance ;

L'ÉMANCIPATION. La CFDT fédère les travailleurs pour leur permettre d'agir en acteurs libres de leurs choix de vie, par la pratique du débat, la formation, l'éducation populaire, la mise à disposition de services qui favorisent leur autonomie, l'animation de collectifs qui sont autant de lieux du vivre-ensemble, la construction de droits attachés à chacun et garantis collectivement.

ARTICLE 1er - Intérêt général et collectif

Les responsables, représentants et mandatés par la CFDT s'engagent à agir dans le sens de l'intérêt général ou collectif et dans le cadre des valeurs de la CFDT qu'ils représentent, à l'exclusion de toute satisfaction d'un intérêt privé, direct ou indirect, de l'obtention d'une contrepartie financière ou matérielle pour eux-mêmes, leurs proches ou n'importe quel tiers non explicité par leur mandat.

À ce titre, les responsables, représentants et mandatés par la CFDT veillent à ne pas accepter des cadeaux ou d'invitations qui pourraient compromettre, par leur nature ou leurs montants, l'exercice indépendant de leurs mandats.

ARTICLE 2 - Indépendance et transparence

Des conflits d'intérêt ou de loyauté entre l'organisation représentée et des intérêts personnels, directs ou indirects, matériels ou non, peuvent survenir à l'occasion des mandats exercés. Ils peuvent de fait porter atteinte à l'indépendance des mandatés, représentants et responsables dans l'exercice de leurs missions, et contribuent à nuire aux exigences de transparence, essentielles à la crédibilité et au soutien de leurs missions.

De même des situations de dépendance peuvent subrepticement se mettre en place et peser significativement sur les représentants, et créer également un risque fort de conflit d'intérêt.

Aussi, les responsables, représentants et mandatés par la CFDT doivent prendre toutes mesures utiles pour les éviter ou les résoudre lorsqu'ils sont avérés ou même pressentis ; pour ce faire, chacun est invité à avertir en toute transparence son organisation qui pourra apporter son appui pour les prévenir et les résoudre, notamment avec les outils de sensibilisation mis à disposition.

Plus généralement, les responsables, représentants et mandatés par la CFDT ont le devoir de faire connaître tout intérêt personnel qui pourrait interférer dans leur action.

ARTICLE 3 - Objectivité

Les responsables, représentants et mandatés par la CFDT sont parfois amenés à traiter des situations individuelles, notamment pour faciliter l'accès aux droits, au coeur de l'engagement militant. Toutefois, ils s'engagent à n'intervenir dans une situation personnelle qu'en considération de nos valeurs et des droits et situations de la personne.

La CFDT cherche en effet à promouvoir un syndicalisme loin des pratiques clientélistes.

ARTICLE 4 - Responsabilité et redevabilité

Les responsables, représentants et mandatés par la CFDT s'engagent à rendre compte de leurs décisions et de leurs actions vis-à-vis de leurs mandants et des travailleurs qu'ils représentent.

À cette fin, ils doivent agir de manière transparente dans l'exercice de leur mandat ou de leur responsabilité. La CFDT privilégie, chaque fois que cela est possible, l'exercice collectif des mandats et le renouvellement dans le temps dans le respect des règles de parité en vigueur.

ARTICLE 5 - Probité et exemplarité

Les responsables, représentants et mandatés représentent l'organisation CFDT. Ils incarnent son image, ses valeurs et sa réputation. Dans l'exercice de leurs mandats et responsabilités, ils pratiquent et promeuvent la probité et l'exemplarité, notamment avec mesure et retenue, comme on l'attend d'un responsable syndical, représentant les travailleurs.

Plus généralement, dans l'exercice de son mandat, chaque responsable, représentant et mandaté par la CFDT doit se conformer aux principes énoncés dans la présente charte et les promouvoir.

ARTICLE 6 - Respect de la charte et accompagnement

Le comité d'éthique et de transparence de la confédération peut être saisi par tout responsable, représentant ou mandaté par la CFDT qui souhaite, pour son cas personnel, le consulter sur le respect des principes énoncés dans la charte. Les demandes de consultation et les avis donnés sont confidentiels et ne peuvent être rendus publics que par le responsable, représentant ou mandaté par la CFDT concerné.

Le comité d'éthique et de transparence de la confédération peut également être saisi par tout militant et/ou élu CFDT qui souhaite, pour son cas personnel, le consulter sur une question d'ordre déontologique en lien avec ses fonctions ou avec une situation dont il a été témoin. Les demandes de consultation et les avis sont confidentiels. Le comité doit aider à éclairer les pratiques et faciliter certains positionnements, parfois complexes.

Il accompagne ainsi l'engagement des responsables dans la transparence dans une démarche de prévention.

ARTICLE 7 - Sanctions

Tout manquement à la charte pourra être sanctionné dans les conditions prévues par les textes règlementaires de la CFDT.

ARTICLE 8 - Annexe au réglement intérieur

La charte des responsables, représentants et mandatés par la CFDT est annexée au règlement intérieur de la CFDT.

CFDT - Service Information Communication - JPCVP - Janvier 2025