

ERABAKIAK  
JAUZIAK

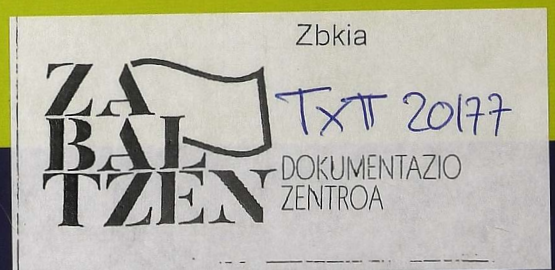
GEROA GORRIRA EKARRI

2004 • IRUÑA

6.  
biltzar nagusia

# Ponentzia

Antolakuntza



# Texte d'orientation d'organisation

Sommaire

1. Introduction : l'importance de l'orientation et de l'organisation

2. Les fondements de l'orientation et de l'organisation

3. Les outils et méthodes de l'orientation et de l'organisation

# Sumaire

## **Modèle d'organisation : participation, efficience et renouvellement**

1. Bilan .....	7
1.1. Introduction .....	7
1.2. Structure territoriale .....	8
1.3. Structure sectorielle .....	8
1.4. Structures de direction .....	8
1.5. Aires et cabinets .....	9
2. Réactualisation du modèle d'organisation .....	13
2.1. Réflexions générales .....	13
2.2. Structure territoriale .....	17
2.3. Structure sectorielle .....	22
2.4. Une direction au service d'un modèle syndical .....	25
2.5. Secrétariats .....	30
2.6. Autres espaces organisationnels .....	33
2.7. Commissions spéciales .....	34

## 1. Bilan

### 1.1. Introduction

(1) Le modèle organisationnel entériné au 5<sup>e</sup> Congrès était un pari théoriquement correct (structure territoriale et sectorielle de caractère intégral, espace d'imbrication des deux structures au niveau national et cantonal, renforcement sectoriel et élan des aires dans les structures..) pour aborder l'extension du syndicat et les lignes d'intervention que nous nous fixons, mais le bilan global quant à son développement n'a pas été satisfaisant, restant assez loin de nos attentes et objectifs désignés.

(2) La situation vécue par l'organisation lors des deux premières années post congrès et le processus concentré d'élections syndicales ne permirent pas de réaliser un plan d'organisation offensif et d'avenir. L'effort réalisé dans l'amélioration planifiée de l'organisation et la mise en adéquation des méthodes de travail ont été insuffisants et la formation syndicale et idéologique de la structure et des cadres syndicaux ont été très limités, car la méthodologie de la définition et de la planification permanentes n'a pas été menée à terme.

(3) De même le recul organisationnel qui touche les secteurs de la gauche politique et sociale se fait également sentir dans un syndicat comme LAB qui regroupe beaucoup de champs d'interventions syndical et sociopolitique. Conjugué à une conjoncture loin s'être positive pour la participation des affilié(e)s et des délégué(e)s ainsi que la situation de harcèlement et d'agression vécue par la gauche abertzale, ont eu une répercussion sur le développement insuffisant des structures du syndicat.

(4) L'objectif du modèle de rapprochement vis à vis de la base de l'organisation ayant pour but une meilleure participation, intégration et d'impulser les sections syndicales, en tant que facteurs centraux de notre modèle syndical, n'a pas été atteint. Cela exige une profonde réflexion et l'imbrication des structures et de leurs méthodes de travail envers la base de l'organisation pour dépasser la rigidité qui affecte de façon négative l'extension horizontale du syndicat, tant au niveau territorial que sectoriel.

(5) Toutefois l'évolution des adhésions et représentations durant ce cycle d'inter congrès est globalement positive même si perdurent des déséquilibres territoriaux et sectoriels. Le syndicat a abordé l'année 2004 avec presque 35.000 adhérent(e)s et notre représentation syndicale, en plus de couvrir l'ensemble d'Euskal Herria, continue sa progression, disposant de presque 4000 délégué(e)s dans plus de 2.600 lieux de travail.

## 1.2. Structure territoriale

(6) Le développement organisationnel et d'intervention du syndicat en Ipar Euskal Herria a couvert une étape très importante. A partir de presque zéro le syndicat a consolidé ses bases organisationnelles et a obtenu un succès de représentation aux élections Prudhommales. Ces derniers mois, avec un mouvement syndical assez actif face à la liste des entreprises en difficulté et des réformes antisociales, LAB a participé activement aux mobilisations et a développé son propre espace tout en devenant une nouvelle référence pour la classe des travailleurs et des travailleuses en Labourd, Basse Navarre et Soule.

(7) La cantonalisation planifiée lors du dernier Congrès s'est avérée positive, rendant possible la configuration de structures cantonales intégrant les responsables sectoriels, Herri Biltzarrak, aires, ... et aidant à la consolidation d'une structure politiquement et syndicalement capable de dynamiser l'organisation dans son champs. Combien même la disparition des Herrialde et le développement cantonal favorise un plus grand rapprochement de la base de l'organisation vers la direction, l'insuffisante évolution de la structure cantonale vers la base de l'organisation, via herri biltzarra et secteur, conditionne l'efficacité du paris organisationnel.

(8) Dans l'évolution de la structure territoriale nous constatons un déséquilibre entre le développement quantitatif de la structure communale et sa capacité pour aborder avec efficacité un travail planifié dans son domaine. Le développement quantitatif, avec un plus grand apport de ressources de la part du syndicat, n'a pas eu d'effet dans l'accroissement de sa capacité et la maturité des structures cantonales, qui en dehors de participer aux initiatives de caractère national, ont montré un manque sensible de profil sociopolitique propre et se sont limités à une dynamique défensive de réponse aux problématiques syndicales

(9) Ce développement limité de la structure communale lors de ses travaux syndicaux et sociopolitiques, conditionne l'impulsion des Herri Biltzarrak et la communication permanente avec les sections syndicales. Dans beaucoup de cantons l'outil opérationnel est l'assemblée des délégué(e)s qui, bien qu'efficace sur certaines questions, est insuffisante pour le développement de la structure et une participation réelle dans l'organisation. Il convient de signaler que le travail du/la délégué(e) syndical(e) vers la structure territoriale (herri batzarrak ou cantonale) n'a pas été travaillé.

(10) La concentration de l'activité cantonale effectuée par les secrétaires communaux et les permanents ou semi permanents existant dans tel ou tel secteur lamine un authentique fonctionnement de la structure, produisant des effets négatifs quant aux débats, apports, et initiatives qui doivent se produire dans les Herri Biltzarra et les sections syndicales. Ce qui entraîne une hiérarchisation de l'organisation et interdit la consolidation des espaces organisationnels horizontaux.

(11) Nous devons être conscients que si nous n'effectuons pas un profond changement de toute situation, le renouvellement humain que nous prétendons favoriser n'aura pas l'environnement propice pour associer la transmission des connaissances et l'expérience avec l'énergie et la force des nouveaux militants.

## 1.3. Structure sectorielle

(12) Le grand saut dans la sectorialisation discuté au 5<sup>e</sup> Congrès qui pensait répondre aux besoins d'intervention et de dimension de l'organisation, a eu des résultats contradictoires. Il s'est vu conditionné dans certains cas par un « gigantisme sectoriel » et globalement par une insuffisance de communication interne avec les structures territoriales.

(13) L'impulsion du développement sectoriel dans le champ industriel et des services (nouveau non négligeable lors des décisions des congrès) n'a pas eu un effet déterminant dans la dynamisation de l'action syndicale et sociopolitique des sections syndicales. La dispersion des ressources humaines en responsabilités spécifiques de caractère sub-sectoriel et son manque d'implication dans les objectifs du syndicat dans les champs cantonaux a été une tendance que nous devons corriger lors de ce Congrès.

(14) La structure sectorielle n'arrive pas à se transformer en une structure intégrale de façon naturelle et dans l'ensemble de ses activités. On a tendance à considérer la structure territoriale comme la structure « politique » et la structure sectorielle comme la structure d'action syndicale en exclusivité, son caractère intégral ne se constate que lorsque le Comité National ouvre un quelconque débat, réflexion ou bilan. Ce déficit atteint l'ensemble du modèle organisationnel.

(15) Les difficultés pour planifier une intervention en accord avec une action syndicale en harmonie avec notre caractère d'organisation sociopolitique ont été manifestes dans la structure sectorielle. La capacité de réflexion et de réponse en matière de politiques sectorielles, question déterminante de ce caractère sociopolitique, ne s'est pas développée correctement ni au niveau interne ni dans notre intervention vers le monde du travail et la société en général.

## 1.4. Structure de Direction

(16) Malgré les disfonctionnements et les résultats contradictoires, tant au niveau territorial que sectoriel, le type de structure de direction établie lors du 5<sup>e</sup> Congrès a été adéquate pour le bon fonctionnement de l'ensemble de l'organisation.

(17) L'Assemblée Nationale est en train de se revitaliser en tant qu'organe de direction tant au niveau de la périodicité et des contenus, et s'est revalorisée depuis ce dernier Congrès. Cette réflexion ne doit pas minimiser la nécessité d'application de méthodologies de travail qui l'enrichissent par la participation et les apports de ceux qui la composent.

(18) Le Comité National a eu la dimension et composition correctes, bien qu'une nouvelle structure spécialement de par la présence de nombreux militants sans expérience dans des sujets de cette nature affiche des difficultés. De toute façon, les conditions ont été créées pour que le Comité Exécutif acquière un statut plus important de référence, véritable pôle de direction du syndicat, tant au niveau de la réflexion que du débat et des décisions.

(19) Le Comité Exécutif a administré correctement les grandes décisions du syndicat à l'encontre du contexte politique et syndical, mais a montré des carences de leadership et d'impulsion pour les rénovations dont ont besoin notre action syndicale et notre modèle organisationnel. Dans ce sens, il convient de signaler que les travaux engagés par le Comité Exécutif n'ont pas été adaptés au développement de la dynamisation syndicale et socio-économique dont LAB a besoin dans cette phase de processus politique en Euskal Herria.

## 1.5. Aires et Cabinets

(20) Les deux aires, LAB-gazteak et LAB-emakueak, chacun dans leur domaine et leurs propres objectif d'action, ont conclu une phase dans leur développement, et à l'heure actuelle une réflexion sur leurs caractéristiques et leur future évolution est nécessaire.

(21) L'évolution de LAB gazteak depuis le dernier Congrès est influencé par les changements survenus sur le marché du travail, avec une diminution importante du chômage et une présence de plus en plus importante de jeunes dans les entreprises. D'une phase de création de collectifs de jeunes avec des dynamiques et des interventions propres qui influençaient les engagements de LAB vis à vis des problèmes de la jeunesse, on est passé à un référentiel de LAB-gazteak comme pépinière interne pour développer au sein de l'organisation un lutte contre la précarité qui monopolise les préoccupations de cette jeunesse qui accède aux entreprises.

(22) Cette évolution, parallèlement à l'augmentation des adhésion d'individus jeunes au syndicat, nombre d'entre eux ayant été élu(e)s délégué(e)s, nous oblige à une nouvelle implication et activations de la jeunesse dans l'organisation. Face à l'avenir il serait illogique qu'ils s'organisent en espaces de caractère stagnant, alors que la solution est qu'ils participent de façon dynamique dans les structures et le travail de l'organisation.

(23) Le plan stratégique en partenariat avec d'autres organisations juvéniles de la gauche abertzale est une référence du travail commun et il est important qu'il soit un instrument de consolidation naturelle dans la circulation inter organisationnelle au sein de la gauche abertzale.

(24) LAB-Emakumeak, en dépit des difficultés et du manque de ressources, a vécu une importante évolution et influence dans l'activité du syndicat. La mise en place du Plan d'Égalité des Chances a été un grand apport pour une praxis correcte dans la lutte contre la discrimination de sexe et a marqué un leadership dans l'ensemble du mouvement syndical basque.

(25) Le développement du Plan dans les structures de l'organisation va marquer l'évolution de LAB-Emakumeak, son maintien et développement en tant qu'espace et domaine spécifique de travail et de coordination sont évidents pour appliquer correctement le Plan précité.

(26) Le Cabinet de Santé du Travail a eu un important développement dans sa capacité à élaborer des propositions et motiver la base militante en la matière. La structure technique de l'organisation a évolué positivement et les limitations observées dans notre action syndicale sont associées aux réflexions autocritiques réalisées dans le texte d'orientation politico syndical.

(27) Le projet EUSLAB est en train de couvrir différentes étapes avec un bilan globalement positif. Le syndicat continue d'approfondir la normalisation de l'euskara tant dans les structures que dans son fonctionnement interne grâce au plan SINEUS, et en ce qui concerne l'euskaldunisation de l'espace du travail, avec le plan LANEUS notre syndicat a assuré le leadership qui a induit des changements de position dans d'autres organisations syndicales.

(28) L'organisation dans LAB de travailleurs indépendants, retraités et pensionnés reste une lacune qui devra être comblée lors de ce Congrès en mettant en place une définition des responsabilités correspondantes et la mise en marche des plans de travail afférents.

# Texte d'orientation

21 et 22 mai 2004. Iruñea.

(29) Le bilan quant à l'expansion du syndicat dans le domaine de l'économie sociale, tant au niveau idéologique qu'au niveau de l'organisation et l'intervention, continue à être très négatif. Malgré l'importance de ce secteur dans l'économie d'Euskal Herria et la forte présence d'hommes et de femmes de la gauche abertzale dans les entreprises coopératives, nous ne sommes pas capables d'offrir une réflexion spécifiques ni un modèle d'organisation et d'intervention.

(30) La constitution et le développement de la fondation Ipar Hegoa traversent une crise d'identité et de planification qui doit être ré abordée dans le nouveau modèle organisationnel. La formation continue sur le plan idéologique de tous les cadres de l'organisation à ses différents niveaux est essentielle pour un développement concret des travaux et lignes d'interventions.

(31) La gestion économique du syndicat a connu une évolution positive, et suppose une garantie pour le contrôle et la planification du volume important des rentrées et des dépenses qu'a l'organisation. Nous sommes en plus position d'améliorer l'efficacité de cette gestion économique.

(32) L'utilisation de nouvelles technologies dans le fonctionnement de l'organisation est passé par différentes étapes mais avec un niveau de sous utilisation que nous devons progressivement dépasser.

(33) La politique d'affiliation et celle de la représentation ont fonctionné par accoups, sans véritable planification. Au fait que les responsabilités cantonales d'expansion de l'organisation n'étaient pas clairement établies, on doit ajouter les problèmes surgis pour une gestion correcte des données, objectifs et campagnes spécifiques.

“

”

## 2. Réactualisation du modèle d'organisation

### 2.1. Réflexions générales

#### 2.1.1. Introduction

(34) Le modèle organisationnel de LAB est intrinsèquement lié aux caractéristiques du modèle syndical que nous voulons développer. Dans ce sens un syndicalisme de confrontation comme partie intégrante d'un processus de changement politique et social a dans sa base militante sa principale richesse pour influencer l'ensemble de la classe travailleuse. Imprégner à l'action militante et à l'affiliation d'un sentiment collectif autour des objectifs que nous nous fixons est la meilleure garantie du développement de notre projet.

(35) Pour favoriser la participation des militants et l'adhésion les différents responsables et les structures du syndicat doivent s'éloigner des schémas hiérarchiques et bureaucratiques, et se convaincre aussi de l'importance de la communication et du travail avec notre base sociale comme quelque chose d'indispensable pour une plus grande implication et activation de celle dernière. La communication avec les adhérents, la dynamisation des sections syndicales et le développement des structures de type horizontal doivent être les objectifs centraux de tout(e)s les responsables du syndicat.

(36) Le développement d'un syndicalisme offensif dans son action quotidienne dans les entreprises et faisant référence par ses propositions et actions a besoin d'une planification et d'une organisation du travail efficaces au-delà de dynamiques de bénévolat et de «campagnisme».

(37) Le 6° Congrès doit servir à progresser de façon très importante dans le processus de rénovation du syndicat dans l'ensemble de ses structures. En ayant toujours à l'esprit que l'organigramme du syndicat (structures territoriales, sectorielles, espaces...) ne peut conditionner un préalable de base : LAB est un syndicat confédéral.

#### 2.1.2. Les militant(e)s dans le syndicat

(38) LAB est une organisation de cadres et de masses qui détient dans sa composante humaine la richesse maximum pour le développement de son projet. Hommes et femmes de LAB avons dans notre action militante nos signes d'identité avec ce projet syndical. C'est pourquoi les besoins générés par l'évolution du syndicat n'ont pas modifié et ne doivent pas modifier cette conception fondamentale de notre comportement et style de travail propres.

(39) La base militante de LAB doit être une référence pour la classe travailleuse et la société assumant les engagements dans les activités politiques de la gauche abertzale et participant solidairement à d'autres dynamiques et exigences sociales.

(40) La définition des responsabilités ne doit pas atomiser l'apport et l'activité des militant(e)s au sein de l'organisation. Nous sommes tou(te)s des militant(e)s de LAB pour aborder globalement les défis sociopolitiques et syndicaux indépendamment des fonctions spécifiques exercées par chacun(ne). La tendance de cloisonnement des inquiétudes et apports selon les responsabilités concrètes doit être dépassée.



(41) Tou(te)s les permanent(e)s du syndicat sont des militants(e)s dépendant(e)s des décisions qu'adoptent les structures selon les besoins et les objectifs fixés. A ce propos, le nombre considérable de permanent(e)s qu'exige la taille de notre organisation nous a amené à établir un règlement intérieur qui régleme les aspects concrets des droits et devoirs et les relations entre les permanent(e)s et le syndicat.

### **2.1.3.- Structure territoriale-sectorielle**

(42) Le syndicat se dote de deux structures (territoriale et sectorielle) qui doivent s'alimenter et éviter une segmentation parallèle. A partir de ce point de vue basique la structure territoriale est le lieu central de traitement et développement de l'ensemble de l'intervention du syndicat.

(43) La structure sectorielle a pour but central de dynamiser l'action syndicale, la négociation collective, la politique sectorielle, le développement du syndicat... dans son aire d'intervention en arrivant jusqu'aux sections syndicales. Le secteur développe son apport à la totalité de l'organisation depuis deux domaines : d'un côté, le Comité Exécutif du secteur co participe à la direction du syndicat par son apport et sa présence réguliers au Comité National, et d'un autre côté, les responsables sectoriels cantonaux qui sont présents dans les Secrétariats Cantonaux.

(44) L'horizontalisation territoriale sectorielle se concrétise dans deux domaines où l'on reçoit l'information, où se tiennent les débats et arrivent les propositions qui circulent dans toute l'organisation: le Comité National (secrétaires territoriaux et sectoriels) et le Secrétariat cantonal (Herri Batzarra et responsables sectoriels).

(45) Les secrétaires territoriaux et sectoriels membres du Comité National seront élus au sein du Biltzar Nagusia et postérieurement (dans un délai maximum de deux mois) ratifiés par les structures correspondantes. Si proposition alternative il y a, le Nazio Biltzarra serait l'organe décisoire en dernier instance.

(46) La stabilisation en fonction et la capacité de planification du Secrétariat Communal est la priorité de notre modèle organisationnel. La consolidation des responsables communaux sectoriels et responsables des Herri Batzarrak en son sein doit favoriser l'élan d'une communication permanente avec les sections syndicales et l'activation d'un syndicalisme offensif vers les entreprises et la société.

(47) Après débat avec les structures correspondantes, tous les Secrétaires territoriaux et sectoriels, qui à leur tour intègrent le Comité National, seront élu(e)s pendant le Congrès.

### **2.1.4. Secrétariats**

(48) Le syndicats se dotera de secrétariats de caractère national pour répondre aux différentes tâches ou sujets de caractère transversal dans notre activité syndicale et sociopolitique : relations internationales, finances, formation, juridique, économie, femme, jeunesse, santé du travail, normalisation linguistique, immigration et retraités.

(49) La lutte pour l'égalité de l'homme et de la femme dans l'organisation, dans le monde du travail et la société en général ainsi que l'intervention du syndicat pour ce qui est de la situation spécifique dans laquelle le système économique cantonne les jeunes basques, font que ces revendications aient un caractère et un aspect transversal aux sein des structures territoriales et sectorielles.

(50) En fonction des objectifs définis dans le Plan d'Égalité des Chances, LAB-Emakumeak continuera à garder sa spécificité de Secrétariat au niveau national et son caractère organisationnel dans chaque espace territorial ou sectoriel.

(51) LAB Gazteak gardera aussi sa caractéristique de secrétariat au niveau national mais sans avoir pour objectif un développement spécifique au sein des structures du syndicat. Cela dit le Secrétariat National favorisera des mécanismes de travail et initiatives avec les jeunes militant(e)s avec pour but d'accompagner positivement leurs apports internes et externes. Les jeunes doivent être influents dans leur environnement en tant que militants de LAB et non comme «Jeunes de LAB».

### **2.1.5. Formation et efficience de la base militante dans le travail**

(52) La formation idéologique et syndicale doit arriver à toutes les instances de l'organisation par un travail permanent et une méthodologie efficace qui jette les bases d'une école des cadres. Pour cela le syndicat doit établir d'urgence un Plan de Formation et une réactivation de la fondation Ipar Hegoa.

(53) Il est indispensable d'intégrer dans un plan ou formation un système de communication interne de qualité qui facilite le traitement des sujets et la circulation des matériels et supports de formation de manière dynamique dans toute l'organisation. Le développement du Plan de Formation dans tout le syndicat est ainsi une tâche qui exige l'appui et la collaboration des différents responsables confédéraux.

(54) Nous devons donner forme à une structure de réflexion permanente, une sorte de « banque d'idées » d'où émanent de nouvelles propositions, des courants de pensée, et des débats en direction tant de l'intérieur que de l'extérieur. De ce point de vue la Fondation Ipar Hegoa doit remplir un rôle très important, et c'est pour cette raison qu'il est si urgent et nécessaire de la réactiver et de lui donner un nouvel élan.

### **2.1.6. Normalisation linguistique au sein du syndicat**

(55) Le processus interne d'euskaldunisation est un défi très important que le syndicat doit continuer à affronter les quatre prochaines années. On doit dépasser le volontarisme avec lequel on a travaillé jusqu'à présent et développer de manière organisée l'engagement de LAB. De ce point de vue, le syndicat doit définir avant le 6<sup>e</sup> Congrès son Plan d'Euskaldunisation pour la période inter congrès

(56) Les structures du syndicat doivent participer activement dans le processus d'Euskaldunisation interne et dans l'environnement social et du travail, et pour ce, intégrer de façon permanente l'Euskaldunisation dans ses plans de travail.

### **2.1.7.- Organisation et méthodes de travail**

(57) L'organisation du travail est une question basique pour le développement d'un syndicalisme offensif et efficace, capable de répondre de façon active et directe aux problèmes qui affectent les travailleurs et les travailleuses.

(58) Les nombreux défis que nous avons à affronter dans l'avenir et le large éventail des sujets syndicaux et sociopolitiques auxquels il faut répondre, nous obligent à nous doter d'une grande capacité de prévention et de planification, à développer et évaluer notre travail syndical.

(59) Le temps de travail et le militantisme sont des facteurs à organiser dépassant les sous utilisations que l'on constate dans l'ensemble de l'organisation. Il n'est pas suffisant d'organiser et de planifier, en plus il est indispensable d'étudier et de définir des méthodes de travail adéquates pour développer les plans de manière efficace, profitant au maximum de nos potentiels et évitant les sous utilisations et les disfonctionnement. Ces méthodes doivent intégrer à leur tour la possibilité d'évaluer objectivement le travail pour corriger de façon permanente les erreurs et obtenir des résultats toujours meilleurs.

(60) De ce point de vue, il est fondamental que les militant(e)s, et particulièrement les permanent(e)s, acquièrent la capacité et les critères nécessaires tant à l'organisation de leur temps de travail et de militantisme que pour l'optimiser avec des méthodes plus efficaces.

(61) Nous devons aborder dans ce chapitre la nécessité d'une communication interne permanente entre toutes les structures du syndicat, de la direction aux sections syndicales, pour garantir l'information et la formation, autant sur des thèmes syndicaux et sociaux que politiques et économiques. Ceci est fondamental pour le développement de la lutte idéologique de la part de nos militant(e)s.

(62) Les moyens techniques sont très importants en référence à tout ce qui est évoqué ci-dessus, et bien que le syndicat dispose à l'heure actuelle des moyens suffisants, le renouvellement et l'utilisation efficiente de ces derniers doit être un pari sur l'avenir, tout comme l'adaptation permanente aux nouvelles technologies.

## 2.2. Structure territoriale

### 2.2.1. Considérations générales

(63) La structure territoriale doit intégrer toutes les dynamiques, tant politiques que syndicales, qui font avancer le syndicat. En conséquence, elle est le lieu de débat et d'apport de caractère confédéral.

(64) Les structures territoriales de caractère national (Comité National et Comité Exécutif) et cantonal (Secrétariat Cantonal) doivent garantir une composition et une définition des travaux en accord avec l'objectif de mise en place d'un modèle syndical offensif, d'une intervention sociopolitique appropriée et un développement organisationnel qui favorise quotidiennement la participation active de notre base sociale dans la vie du syndicat.

### 2.2.2. L'Assemblée Cantonale des affilié(e)s

(65) Elle est composée des affilié(e)s du canton concerné.

(66) Fonctions

- Veiller à l'application des résolutions du Congrès et des organes de direction dans sa zone d'influence.
- Evaluer et ratifier les plans annuels de travail de la zone (canton)
- Débattre des sujets qui intéressent le canton et transmettre au Secrétariat Cantonal les réflexions et propositions
- Elire les représentant(e)s du canton pour le Congrès
- Elire les représentant(e)s titulaires et suppléants du canton pour l'Assemblée Nationale

### 2.2.3. Secrétariat Cantonal

(67) Le renforcement du Secrétariat Cantonal est un des plus grands défis de ce Congrès car il est fondamental pour consolider l'ensemble du modèle organisationnel. Il doit être un référent politique et syndical consistant, avec une grande capacité de planification de son intervention et une composition qui structure le canton en combinant le territorial (Herri Biltzarra) avec les responsabilités sectorielles

(68) Fonctions :

- Développer dans sa zone les directives et dynamiques de travail qui émanent du niveau national
- Exercer la représentation et le partenariat politique, social et institutionnel dans le canton
- Elaborer des propositions et définir des plans de travail en fonction de la réalité économique, sociale, politique, et dans son cadre d'activité
- Assurer le suivi et le contrôle des dynamiques de travail engagées
- Etablir un plan de formation interne et une stratégie
- Maintenir de façon collective un niveau de contrôle et de suivi de l'ensemble de l'action syndicale à travers les responsables syndicaux
- Dynamiser le Conseil Cantonal
- Dynamiser les Herri Batzarrak, la communication vers les sections syndicales et entreprises et les politiques d'actions syndicales transversales comme le Plan d'Egalité des Chances et les plans d'euskaldunisation
- Organiser les mécanismes de travail des sièges, action syndicale, conseils ...
- Encourager l'affiliation et représentativité du syndicat

**(69) Composition:**

- Secrétaire cantonal(e)
- Responsables Sectoriel(le)s du canton
- Responsable du conseil juridique
- Responsable de l' Herri Biltzarrak
- Responsable du développement du syndicat

(70) Cette composition de base peut subir des variations en fonction de l'évolution organisationnelle ou des caractéristiques socioéconomiques, car on peut trouver le cas d'un canton où la présence de tous les niveaux ne se justifie pas. Qui plus est, pendant la période inter congrès le Secrétariat cantonal devra consolider sa structure par :

- Responsable du Plan d'Egalité des Chances
- Responsable de la médecine du travail et de l'environnement
- Responsable de la communication
- Responsable de la normalisation linguistique

(71) Les responsables des secrétariats technico-économiques territoriaux seront intégrés dans le Secrétariat Cantonal où ils exerceront avec assiduité leur activité militante.

(72) Les Secrétaires comarcales de Bilbo, Donostialdea, Iruñealdea, et Gazteiz-Errioxa assumeront des responsabilités de représentation sociopolitique et de relations institutionnelles à caractère provincial. De la même façon, le ou la Secrétaire d'Ipar Euskal Herria assumera celles des trois provinces d'Ipar Euskal Herria.

#### **2.2.4. Conseil cantonal**

(73) C'est une structure de débat et de réflexion qui revêt une importance particulière pour rendre opérationnels les plans de travail définis par le Secrétariat Cantonal. Il se réunira mensuellement et sera dynamisé par le Secrétariat Cantonal.

**(74) Fonctions :**

- Connaître les plans de travail et d'intervention que le Secrétariat Cantonal définit pour sa zone, et participer à leur gestion.
- Disposer d'un niveau d'information de la vie interne et des décisions de l'organisation
- Transmettre au Secrétariat Cantonal les débats et les propositions.

**(75) Composition :**

- Secrétaire cantonal(e).
- Comités sectoriels Cantonaux
- Permanent(e)s avec des responsabilités non cantonales
- Structures stables des herri biltzarrak

#### **2.2.5. Cantonalisation du syndicat**

(76) La structure territoriale est organisée en 17 cantons :

- Ipar Euskal Herria
- Donostia-Hernani
- Oarso-Bidasoa
- Tolosa-Goierrri

- Kosta-Urola
- Debaldea
- Bilbo
- Eskumaldea
- Ezkerraldea
- Durangaldea
- Busturialdea-Lea
- Hego Uribe-Arratia
- Gasteizaldea-Errioxa
- Aiara
- Iruñaldea-Pirineoak
- Sakana-Larraun
- Erribera-Erdialdea

## 2.2.6. Herri biltzarra

(77) L'existence d'un Herri biltzarra suppose que la présence du syndicat dans les entreprises d'un lieu ou d'une zone rayonne dans l'ensemble de la société locale, une de ses fonctions fondamentales étant l'expansion du syndicat dans la zone à partir de la connaissance du tissu productif, composition sociale et situation de l'emploi.

(78) L'Herri biltzarra doit présenter et développer les propositions socioéconomiques et sociopolitiques dans sa zone en faisant de LAB une référence sociale, un projet intrinsèquement lié à un changement politique et social.

(79) Les caractéristiques du modèle organisationnel de LAB nous amènent en de nombreuses occasions à considérer l'Herri biltzarra comme une structure zonale et non strictement locale. Le syndicat doit élaborer un plan concret de définition et d'essor des herri biltzarrak

Canton	Herri biltzarrak
Ipar Euskal Herria	Baiona, Zuberoa
Donostia-Hernani	Donostia, Hernani, Lasarte-Usurbil
Oarso-Bidasoa	Irun, Orereta-Pasaia, Oiartzun
Tolosa-Goierrri	Tolosa, Beasain-Ordizia, Legazpia
Kosta-Urola	Zarautz, Azpeitia
Debaldea	Eibar, Elgoibar, Arrasate, Bergara, Oinati
Bilbo	Bilbo
Eskumaldea	Erandio, Sondika, Mungia
Ezkerraldea	Barakaldo, Santurtzi, Zalla
Durangaldea	Durango, Zornotza, Elorrio, Ermua
Busturialdea Lea	Gernika, Ondarroa, Lekeitio, Bermeo
Hego Uribe-Arratia	Basauri, Galdakao, Igorre
Gasteiz-Errioxa	Gasteiz, Agurain, Oion
Aiara	Laudio, Amurrio, Orduña
Iruñaldea- Pirineoak	Iruñea, Elizondo, Bera-Lesaka, Atarrabia, Zangoza
Sakana-Larraun	Altsasu-Etxarri, Irurtzun, Leitza
Erribera-Erdialdea	Lizarrar, Tafalla, Tuterar, Biana

(80) **Fonctions :**

- Etablir une communication permanente avec les entreprises et les affiliés de sa zone
- Etablir un plan d'approche et d'intervention vers la petite entreprise
- Appuyer les dynamiques confédérales
- Analyser les problématiques socioéconomiques de sa zone en développant pour cela un suivi des politiques institutionnelles locales
- Maintenir des relations et collaborer avec les mouvements sociaux de la zone.

(81) **Composition :**

- Responsable de l'herri Biltzarra
- Représentant(e)s des sections syndicales les plus importantes de la ville ou de la zone
- Responsable de l'expansion du syndicat

(82) La structure de l'herri biltzarra doit être ouverte à la participation de n'importe quel(le) affilié(e).

### 2.2.7. Sections syndicales

(83) Les sections syndicales sont la structure de base de l'organisation et doivent développer les lignes de travail, réflexion et intervention du syndicat dans chaque lieu de travail. Les affilié(e)s doivent se sentir partie prenante d'un projet qui a des signes d'identité globaux et aussi des lignes ou priorités de travail selon les spécificités de chaque secteur ou centre de travail.

(84) Chaque section syndicale doit avoir un mécanisme de travail établi et référent pour les affilié(e)s de chaque centre de travail. Pour cela la dynamisation d'une section syndicale a besoin de moyens de communication permanents avec les affilié(e)s pour obtenir qu'ils et elles participent activement dans cette structure organisationnelle de base. Il faut éviter le déléguatisme par un travail constant d'information et de lutte idéologique.

(85) De ce point de vue, chaque section syndicale devra avoir un(e) responsable de ce travail d'information et de stimulation permanente sur les questions internes à l'entreprise ou spécifiques à l'ensemble de l'organisation.

### 2.2.8. La structure sectorielle dans la structure cantonale

(86) Le modèle de structure cantonale, que nous proposons lors de ce congrès, trouve dans les responsables sectoriels cantonaux une de ses soutiens fondamentaux. Ces responsables cantonaux sectoriels, en plus de dynamiser leur secteur dans la zone (action syndicale, négociation collective, élections...), participent dans le Secrétariat Cantonal à la vie et aux plans d'intervention confédéraux du syndicat et doivent remplir un rôle fondamental quand il faut organiser et dynamiser l'action syndicale et l'intervention socio-politique.

(87) Les responsables sectoriels cantonaux font aussi partie d'une structure nationale sectorielle qui doit définir et évaluer l'intervention syndicale et les politiques sectorielles. De ce point de vue, ils devront créer un réseau de communication et une structure de travail stable avec les sections syndicales de la zone pour les stimuler et les dynamiser.

## 2.2.9. Assemblée cantonale des délégué(e)s

(88) L'assemblée cantonale des délégué(e)s ne sera pas un organe stable du syndicat et son utilisation devra correspondre à une conjoncture concrète ou à un besoin ponctuel que le syndicat considère. De toute manière, ce sera un organe complémentaire, car la dynamique interne de l'organisation passera par le Secrétariat Cantonal, le Conseil Cantonal, les Herri biltzarrak et les structures ou espaces de communication et de travail qui créent les responsables sectoriel(le)s dans chaque canton.

## 2.2.10. Conseil d'herrialde

(89) Le Conseil d'Herrialde apparaît de façon ponctuelle, et pas en tant que structure stable, dans l'organigramme du syndicat pour évoquer des expériences cantonales et traiter des sujets d'intérêt commun qui ont une spécificité d'Herrialde. Il sera intégré par les secrétariats cantonaux de chaque Herrialde et dynamisé par le ou la secrétaire du canton des capitales.

“

”

## **2.3. Structure sectorielle**

### **2.3.1. Considérations générales**

(90) Chaque secteur se dotera d'une structure propre pour dynamisation de l'intervention syndicale et socio-économique dans son domaine de compétence et la définition et le développement de plans de travail qui rendent possible l'organisation d'un syndicalisme offensif et dynamique.

(91) La Direction du Secteur [Exécutif Sectoriel] sera intégrée à la dynamique nationale et au reste de la structure, travaillant et définissant l'action syndicale et socio-économique à développer.

(92) Bien que la structure territoriale soit celle qui canalise l'activité globale du syndicat, la structure sectorielle participe à son développement grâce à sa présence aux Comités National et Secrétariats Cantonaux.

(93) Les responsabilités sous sectorielles qui peuvent apparaître pour le développement de l'action syndicale, parfois de caractère conjoncturel, doivent avoir le profil intégral dans avec la structure cantonale.

### **2.3.2. Restructuration sectorielle**

(94) Le modèle organique que nous prétendons mettre en place, avec une meilleure intégration du secteur dans la structure territoriale, a besoin d'un recadrage sectoriel qui garantisse que tous les secteurs soient présents dans les différents Secrétariats Cantonaux. La proposition qui est faite est la suivante :

- métallurgie
- construction et chimie et assimilés
- services
- administration,
- enseignement
- transport, et pêche

(95) Cette restructuration nous permet une inter relation plus adaptée entre les structures sectorielles et territoriale et un recadrage des ressources humaines de l'organigramme du syndicat. Ce qui entraîne une refonte importante des schémas de travail et politiques des ressources de certains secteurs.

### **2.3.3. Assemblée Nationale Sectorielle**

(96) C'est l'organe le plus important du secteur et il se constituera immédiatement après le Congrès pour mettre en place l'ensemble de l'organigramme territorial et sectoriel.

#### **(97) Fonctions**

- Déterminer la composition du Comité Exécutif sectoriel et du Comité National Sectoriel
- Elire les membres du secteur qui seront présent(e)s au Assemblée Nationale confédérale
- Elire les responsables sous sectoriel(le)s
- Nommer les responsables sectoriel(le)s cantonaux, en accord avec la structure territoriale
- Etablir les axes de travail et d'intervention sectorielle
- Evaluer annuellement le développement des plans de travail et de l'intervention syndicale

## (98) Composition

- Comité National de secteur
- Comités Cantonaux sectoriels, plus un nombre variable de personnes pour chaque canton, sur la base de l'indice d'affiliation, jusqu'à arriver aux 150 composants.

### 2.3.4. Comité National Sectoriel

#### (99) Fonctions

- décider des plans de travail et de l'action syndicale du secteur
- évaluer l'activité sectorielle ou sous sectorielle
- proposer à l'Assemblée du secteur les membres du secteur qui feront partie de l'Assemblée Nationale confédérale.

#### (100) Composition

- exécutif sectoriel
- responsables sectoriel(le)s cantonaux

(101) Dans le cas du secteur de la Santé et des Administrations, les responsables du Conseil Juridique seront présents dans la structure nationale.

### 2.3.5. Comité Exécutif Sectoriel

(102) Le Comité National de chaque secteur se dotera d'un Comité Exécutif sectoriel.

#### (103) Fonctions

- Représentation sectorielle et relations syndicales et internationales
- Dynamiser la structure nationale du secteur
- Organisation, affiliation, élections syndicales
- Développer la structure sectorielle, la négociation collective et l'action syndicale
- Contrôle et évaluation de l'activité syndicale et socioéconomique du secteur

(104) De même manière, chaque secteur, en accord avec le Comité National, déterminera les sous secteurs qui devraient être définis avant la célébration du VI<sup>e</sup> Congrès, auront une représentation en tant que tels au Comité Exécutif sectoriel

### 2.3.6.- Comité Sectoriel Cantonal

#### (105) Fonctions

- Apport au Secrétariat Cantonal et appliquer ses décisions
- Impulser l'action syndicale secteur dans la zone
- Dynamisation des sections syndicales
- Participer au Conseil Cantonal
- Expansion du syndicat

#### (106) Composition

##### 1.- Métallurgie

- Responsable cantonal Métallurgie
- Représentants des Sections syndicales du canton

##### 2.- Construction, chimie et assimilés

- Responsable cantonal construction
- Responsable cantonal chimie

- Responsable cantonal du papier et arts graphiques
- Responsables des sections syndicales de la zone

### 3.- Education

- Responsable cantonal sectoriel
- Responsable cantonal enseignement public
- Responsable cantonal enseignement privé
- Responsable cantonal ikastolak
- Responsable des universités dans les capitales
- Responsable des services de l'enseignement dans les capitales

### 4.- Administration-Santé-

- Responsable cantonal sectoriel
- Responsable administration locale et forale
- Responsable administration autonome dans les capitales
- Responsable administration d'Etat dans les capitales
- Responsable Entreprises publiques dans les capitales
- Responsable cantonal Santé publique
- Responsable cantonal Santé privée
- Responsable cantonal services sociocommunautaires

### 5.- Services

- Responsable cantonal sectoriel
- Responsable nettoyage dans les capitales
- Responsable hôtellerie dans les capitales
- Responsable finances dans les capitales
- Représentant(e)s de Sections syndicales

### 6.- Transports- Mer

- Responsable cantonal sectoriel
- Responsable cantonal transport routier
- Responsable cantonal transport ferroviaire dans certains cas
- Responsable cantonal mer dans certains cas
- Responsable cantonal pêche dans certains cas
- Représentants de sections syndicales

#### **2.3.7. Structure sous sectorielle**

(107) Chaque secteur évalue les caractéristiques des sous secteurs qui doivent avoir une structure stable de coordination et de fonctionnement. En gardant en mémoire que nous ne pouvons pousser une dynamique sous sectorielle atomisée en petits noyaux d'activité.

(108) Chaque responsable sous sectoriel prendra en charge une structure stable qui lui permette de travailler et de développer un modèle syndical offensif et planifié. Les caractéristiques spécifiques de chaque sous secteur définiront ce noyau organisé.

(109) La responsabilité sous sectorielle sera intégrée ou inter connectée à une structure cantonale.

#### **2.3.8. Assemblée sectorielle et sous sectorielle des délégué(e)s**

(110) L'Assemblée sectorielle ou sous sectorielle des délégué(e)s ne doit pas être un organe stable du syndicat et son utilisation devra correspondre à une conjoncture concrète ou à un besoin ponctuel de l'action syndicale. De toute manière elle sera animée par l'exécutif sectoriel.

## 2.4. Une direction au service d'un modèle syndical

### 2.4.1. Congrès

(111) C'est l'organe suprême de débat et de décision du syndicat.

#### (112) Fonctions

- Fixer la stratégie générale et d'intervention
- Entériner ou modifier la structure organisationnelle
- Réformer les statuts
- Elire le Comité National
- Elire la Commission des Garanties
- Elire la Commission de Contrôle des Finances

#### (113) Composition

La composition du Congrès sera de 500 personnes. L'élection de ces représentants se fera dans les Assemblées Cantonales d'affilié(e)s et la représentation qui correspond à chaque canton sera proportionnelle au nombre d'affilié(e)s. Tous les responsables du Comité National feront directement partie du Congrès.

### 2.4.2. Assemblée Nationale

(114) C'est l'organe le plus haut de débat et de décision pendant les périodes inter congrès

#### (115) Fonction

- Convoquer les Congrès et approuver leurs normes
- Veiller à l'application des résolutions du Congrès
- Traiter les sujets qui n'ont pas été abordés pendant le Congrès et qui par leur importance dépassent les autres organes de direction
- Etablir les axes d'intervention annuels et assumer un rôle central dans leur évaluation.
- Définir et évaluer les plans de caractère stratégique et transversal dans l'intervention du syndicat. Plan d'Egalité des Chances, normalisation linguistique...
- Modification des cotisations
- Couvrir les postes vacants qui peuvent apparaître dans les organes de Direction, sur proposition du Comité National.
- Décider de l'adhésion à des organismes internationaux
- Approuver le règlement de régime interne pour que les relations du travail du personnel sous contrat à LAB soient régulées
- Décider sur proposition du Comité National l'exclusion de toute personne faisant partie de cet organe de Direction
- Décider de la convocation et de l'appui aux grèves générales de caractère national
- Augmenter le nombre de membres du Comité National et du Comité Exécutif pour des raisons ou des besoins organisationnels de caractère exceptionnel

(116) **Composition** (150 membres) :

- 40 du Comité National
- 8 responsables nationaux qui n'appartiennent pas aux structures, qui seront élus dans l'Assemblée Nationale sur proposition du Comité National

- 51 pour les cantons. Chaque canton élira trois personnes à l'Assemblée Nationale
- 51 pour les secteurs. Chaque secteur élira quatre personnes en tenant compte de la réalité sectorielle qui y existe. Le reste des membres jusqu'à 51 s'éliront en fonction du nombre d'affiliés de chaque secteur.

(117) La condition de membre de l'Assemblée Nationale est nominale et les personnes qui la composent doivent savoir que leur présence est obligatoire et prioritaire à tout autre type de réunions. Un règlement de fonctionnement interne se ratifie à cet effet.

### **2.4.3. Comité National**

(118) C'est l'organe de direction du syndicat élu pendant le Congrès avec validité de quatre ans

(119) **Fonctions :**

- Mettre en pratique les résolutions du Congrès et de l'Assemblée Nationale
- Convoquer l'Assemblée Nationale
- Approuver les axes de travail, établir les objectifs et en faire périodiquement un bilan, dans tous les secteurs de l'organisation
- Former les commissions de travail qu'il estimera nécessaires pour l'exécution de ses tâches
- Elire les représentant(e)s du syndicat dans les diverses institutions et entités
- Proposer à l'Assemblée Nationale l'élection ou l'exclusion de n'importe quel des membres du Comité National, comme l'agrandissement du Comité Exécutif ou du propre Comité National.
- Réfléchir et apporter des clés sur les conjonctures politiques et sociales tant à l'ensemble des militant(e)s et des affilié(e)s qu'à la société basque.
- Réaliser le suivi des politiques sociales, économiques et industrielles.
- Approuver le budget annuel du syndicat en assurant son suivi et l'évaluation des bilans et comptes de résultats
- Décider de la présence du syndicat dans les cours et tribunaux pour litiges de toute sorte

(120) Composition (40 membres) :

- 10 du Comité exécutif
- 17 Secrétaires cantonaux
- 6 Secrétaires sectoriels
- 7 Secrétaires confédéraux qui n'appartiennent pas au Comité Exécutif :
- Secrétaire des Relations Internationales
- Secrétaire Economique
- Secrétaire Juridique
- Secrétaire des Finances
- Secrétaire de la Formation
- Secrétaire de la Jeunesse
- Secrétaire des Femmes

### **2.4.4. Comité Exécutif**

(121) Le Comité Exécutif devra avoir une grande capacité de travail et de dynamisation tant de l'action syndicale que sociopolitique et les initiatives et propositions pour continuer à progresser dans le MVRL et ESEV. Il faut pour cela composer une équipe

de travail cohésive en évitant la dissociation du politique et du syndical qui a été constatée ces derniers temps.

(122) Ce caractère d'équipe demande un engagement et un effort pour rendre réel ce travail en commun par une collaboration étroite de ses membres. C'est la seule garantie pour le doter d'une capacité de production collective vers l'ensemble de l'organisation et un facteur clé pour progresser dans la cohésion interne.

(123) Le modèle de direction que nous voulons mettre en place demande que le Comité Exécutif maintienne une communication permanente avec les structures territoriales et sectorielles, et sache combiner les dynamiques générales par sa présence et l'apport aux problématiques concrètes à partir d'un esprit de collaboration.

(124) La composition du Comité Exécutif doit refléter une réorganisation équilibrée de l'organisation pendant une phase où il est nécessaire de faire entrer des jeunes militant(e)s dans tous les secteurs du syndicat.

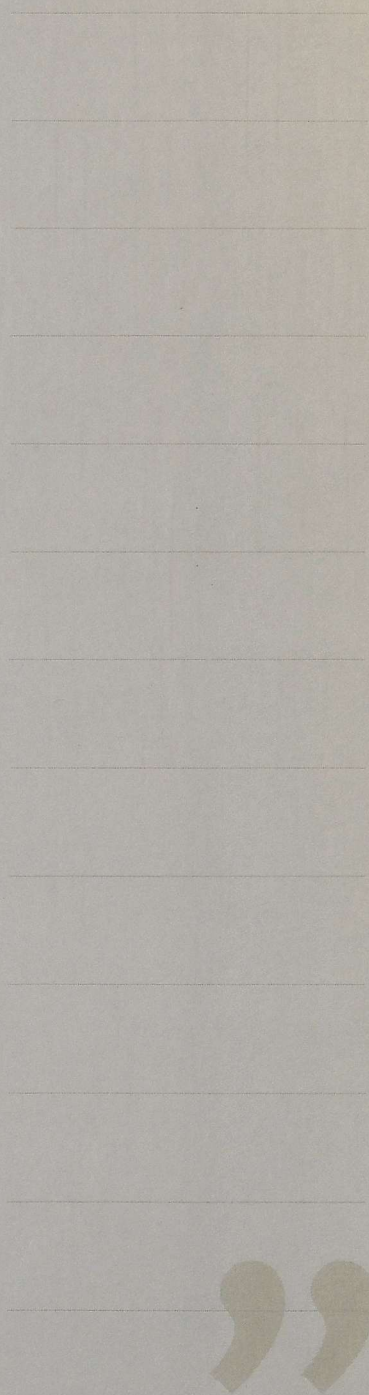
(125) **Fonctions :**

- Convoquer et dynamiser le Comité National
- Exécuter les décisions du Comité National et veiller à l'application des plans de travail décidés
- Proposer des initiatives et les lignes d'intervention au Comité National
- Gérer les relations syndicales de caractère confédéral et assurer la représentation du syndicat devant tout type d'instances
- Réaliser le suivi et veiller à l'application des budgets annuels et contrôler l'évolution économique du syndicat
- Etablir un flux permanent de communication et de participation avec les structures territoriales et sectorielles, et être disposé à collaborer avec elles face à n'importe quelle problématique concrète.
- Proposer au Comité National les représentant(e)s du syndicat dans les différentes institutions et entités
- Proposer l'embauche du personnel au Comité National

(126) **Composition** (10 membres) :

- Secrétaire général(e)
- Secrétaire adjoint(e) au ou à la secrétaire général(e)
- Secrétaire de l'organisation
- Secrétaire de la communication et des relations syndicales et sociopolitiques
- Secrétaire de l'Action Syndicale pour le Cadre Basque de Relation du Travail (cf.MVRL) (emploi, politique institutionnelle, santé du travail, environnement...)
- Secrétaire de l'Action Syndicale pour l'aire Socio-économique Basque (politique fiscale, infrastructures, structuration du territoire...)
- Secrétaire de la politique sociale, immigration
- Secrétaire de l'action syndicale intersectorielle pour la métallurgie, construction-chimie et transports-mer
- Secrétaire de l'action syndicale intersectorielle pour l'enseignement, les services et l'administration-santé
- Secrétaire des politiques transversales

(127) Pour traiter de thèmes spécifiques nous envisagerons la présence des responsables correspondants



#### **2.4.5. Comité d'action syndicale**

(128) Elle est un instrument de travail, de réflexion et de coordination de l'action syndicale. Elle sera animée par les Secrétaires de l'action syndicale intersectorielle

(129) **Fonctions :**

- faire le suivi de l'action syndicale
- évaluer les plans de travail des secteurs
- participer à l'action syndicale au Comité exécutif et au Comité National

(130) **Composition :**

- Secrétaires de l'action syndicale intersectorielle
- Secrétaires sectoriel(le)s
- Secrétaire de la jeunesse
- Secrétaire pour les femmes
- Secrétaire économique
- Secrétaire de la normalisation linguistique
- Technique de la santé au travail

(131) Pour des sujets spécifiques à considérer la présence d'autres responsables du syndicat pourra être demandée. De même l'opportunité de la convocation de réunions de travail avec les responsables cantonaux sera étudiée pour le traitement de sujets de dimension provinciale qui nécessitent une analyse et une réponse.

#### **2.4.6. Commission de développement du MVRL et du ESEV**

(132) Cette commission définira et assurera le suivi des plans de travail et d'intervention en relation avec les espaces stratégiques déjà cités. Son animation sera de la responsabilité du ou de la Secrétaire Adjoint(e) à ou au Secrétaire Général(e)

(133) **Fonction :**

- Intégrer l'activité de chaque responsable de l'action syndicale, étudier et comparer les initiatives et présenter les propositions au Comité Exécutif et au Comité National
- Assurer le suivi des plans de travail en relation avec le MVRL et le ESEV

(134) **Composition :**

- Secrétaire adjoint(e) au ou à la Secrétaire Général(e)
- Secrétaire pour le MVRL
- Secrétaire pour le ESEV
- Secrétaire de la politique sociale
- Secrétaire des politiques transversales.
- Secrétaire économique
- Secrétaire juridique

#### **2.4.7. Conseil de l'action syndicale**

(135) Organe de consultation et de réflexion réuni semestriellement qui sera animé par la commission de l'Action Syndicale. Elle aura un caractère de séminaire de travail pour aborder des thèmes d'action syndicale qui concernent les différents domaines de responsabilité.

(136) **Composition :**

- Toutes les personnes membres de la Commission d'Action Syndicale et de la Commission pour le développement des MVRL et ESEV
- Responsables soussectoriel(le)s
- Responsables sectoriel(le)s cantonaux ou cantonales

## 2.4.8. Commission de l'Organisation

(137) Le développement organisationnel a besoin d'une commission de planification et d'évaluation de fonctionnement permanent.

(138) **Fonctions :**

- Politique des ressources et développement organisationnel
- Définition des domaines et sujets pour les plans de formation

(139) **Composition :**

- Secrétaire de l'organisation
- Secrétaire de la formation
- Secrétaires sectoriel(e)s
- Secrétaires cantonales ou cantonaux

## 2.4.9. Commission d'Expansion du Syndicat

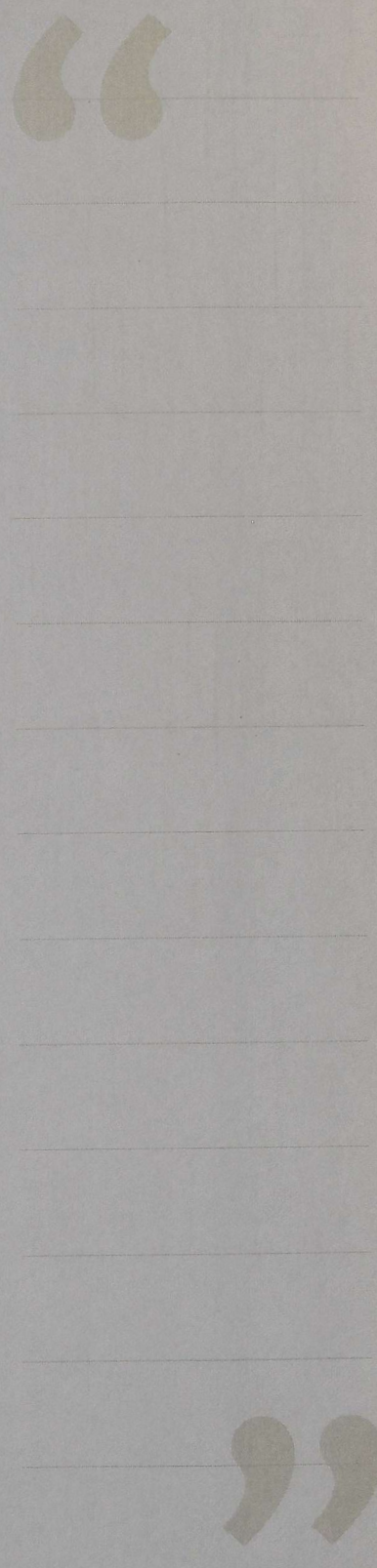
(140) Le syndicat doit disposer d'un outil organisationnel qui imprime une action offensive de la politique d'affiliation et des élections syndicales. Cette commission de caractère national doit établir un plan de travail pour activer les responsables de l'expansion du syndicat dépendant d'autres structures subalternes.

(141) **Fonctions :**

- Contrôle et suivi des affiliations et élections syndicales
- Définition du plan d'affiliation et de son application postérieure par les structures territoriales et sectorielles
- Activation et participation au développement des plans d'affiliation et politiques d'essor de la représentativité du syndicat
- Elaboration des bilans et évaluations

(142) **Composition :**

- Secrétaire de l'organisation
- Secrétaire des finances
- Responsable des affiliations
- Responsables de l'expansion du syndicat dans l'herrialde



## **2.5. Secretariats**

### **2.5.1. Secrétariat économique**

(143) **Fonctions :**

- Elaboration des rapports économiques , sociaux et du travail périodiques
- Etude et analyse des budgets de différentes institutions
- Conseil technico-économique aux entreprises et aux secteurs
- Contribution aux différents organismes institutionnels

(144) **Composition :**

- Secrétaire économique (membre du Comité National)
- Responsables territoriaux et territoriales du secrétariat technico-économique

### **2.5.2. Secrétariat Juridique**

(145) **Fonctions :**

- Coordination du conseil juridique dans le syndicat
- Réaliser le suivi législatif
- Elaborer les rapports sur les lois, réformes, normes, etc. pour les structures territoriales et sectorielles
- Collaborer avec la responsable de la Formation

(146) **Composition :**

- Secrétaire juridique (membre du Comité National)
- Responsables cantonales ou cantonaux du conseil juridique

### **2.5.3. Secrétariat des Relations Internationales**

(147) **Fonctions :**

- Développer la politique de relations internationales
- Représenter le syndicat à l'extérieur du Pays Basque

(148) **Composition :**

- Secrétaire des Relations Internationales (membre du Comité National)
- Collaborateur ou collaboratrice de la Secrétaire des Relations Internationales
- Responsables des relations internationales des secteurs

### **2.5.4. Secrétariat des finances**

(149) **Fonctions :**

- Contrôler l'économie et la comptabilité du syndicat
- Elaborer les budgets et les bilans, et contrôler leur évolution
- Gérer les affiliations

(150) **Composition :**

- Secrétaire des finances (membre du Comité National)
- Responsable de la comptabilité
- Responsable de la gestion
- Responsable des budgets et des bilans
- Responsable des affiliations

## 2.5.5. Secrétariat à la jeunesse

### (151) Fonctions :

- Dynamiser la présence et la contribution des jeunes dans le syndicat
- Impulser le plan stratégique dans les cantons

### (152) Composition :

- Secrétaire à la jeunesse (membre du Comité National)
- Equipe de caractère national

## 2.5.6. Secrétariat à la femme

### (153) Fonctions :

- Dynamiser le développement du Plan d'Egalité des Chances

### (154) Composition :

- Secrétaire de la femme (membre du Comité National)
- Responsable technique du PEC
- Responsables cantonales et cantonaux du PEC

## 2.5.7. Secrétariat de la formation

### (155) Fonctions :

- Etablir et gérer le Plan de Formation pour les militant(e)s du syndicat
- Animer la Fondation Ipar Hegoa

### (156) Composition :

- Secrétaire de la formation (membre du Comité National)
- Responsable de la gestion et représentation en matière de formation
- animateur ou animatrice de la Fondation Ipar Hegoa

## 2.5.8. Secrétariat à la Santé au travail

### (157) Fonctions :

- Dynamiser l'intégration de la santé au travail dans notre action syndicale
- Elaborer les rapports, études et campagnes
- Etablir les plans de formation des délégué(e)s
- Conseiller notre action syndicale

### (158) Composition :

- Secrétaire pour le MVRL (membre du Comité Exécutif)
- Responsables de la santé des Herrialde, puis progressivement responsables cantonales et cantonaux
- Technicien(ne)s de la santé au travail au niveau national

## 2.5.9. Secrétariat de la normalisation linguistique

### (159) Fonctions :

- Impulser le plan stratégique SINEUS avec l'ensemble du syndicat et de l'espace social

(160) **Composition :**

- Secrétaire des politiques transversales (membre du Comité Exécutif)
- Directeur ou directrice technique de EUSLAB
- Personnes des différentes structures et domaines concernés par la normalisation linguistique

**2.5.10. Secrétariat à l'immigration**

(161) **Fonctions :**

- Réaliser un diagnostic de la situation de l'immigration d'Euskal Herria.
- Réaliser un suivi permanent des problèmes des travailleur-se-s immigrés.
- Proposer des lignes de conduites sociales, syndicales, et institutionnelles.
- Impulser la participation des travailleur-se-s immigré(e)s dans le syndicat et l'intégration de leurs revendications dans notre intervention sociale.

(162) **Composition :**

- Secrétaire des politiques sociales, immigrations et retraites (membre du Comité Exécutif)
- Responsable de l'immigration
- Equipe à définir dans chaque Herrialde ou canton

**2.5.11. Secrétariat des retraités**

(163) **Fonctions :**

- Creuser les problèmes spécifiques des retraité(e)s
- Etablir une référence publique de LAB dans la création et la coordination des groupes organisés de ce collectif

(164) **Composition :**

- Secrétaire des politiques sociales, immigrations et retraites. (membre du Comité Exécutif)
- Responsable des retraités
- Equipe à définir dans chaque Herrialde ou canton

## 2.6. Autres espaces organisationnels

### 2.6.1. Economie sociale

(165) Les travailleurs et les travailleuses et les entreprises de d'économie sociale s'organiseront dans leur propre secteur

### 2.6.2. Travailleurs et travailleuses indépendants(e)s

(166) Au sujet des travailleurs et des travailleuses indépendant(e)s nous voyons plusieurs pistes de travail :

- Répondre à la tendance d'origine à la création des travailleurs et des travailleuses indépendante(e)s, c'est-à-dire répondre aux politiques des entrepreneurs et des entrepreneuses en la matière
- Prodiguer le conseil juridique et syndical nécessaire
- Manifester depuis le syndicat des opinions et positions sur toutes les politiques qui affectent ces travailleurs et ces travailleuses
- Etablir conjoncturellement un espace de rencontre et de réflexion

“

”

## **2.7. Commissions speciales**

### **2.7.1. Commission des Garanties**

(167) C'est la structure qui assure le respect des décisions du Congrès Confédéral et des Statuts, il est responsable de leur interprétation et de résoudre les recours qui se présentent en matière disciplinaire, tant individuels que collectifs

(168) La Commission des Garanties sera composée d'un(e) Président(e), quatre membres et deux suppléant(e)s, lequel(le)s seront élu(e)s au Congrès Confédéral, sur proposition du Comité National. Des cinq titulaires, deux au maximum pourront être membres du Comité National. Le ou la président(e) aura la responsabilité de recevoir les rapports et convoquer la Commission

(169) Les fonctions de la Commission des Garanties seront :

- Interprétation des Statuts
- Intervention dans les conflits qui surgissent entre les affilié(e)s, entre ces dernier(e)s et n'importe quel organe, et entre les différents organes

(170) La Commission des Garanties n'agira que sur demande écrite et dans le champ strict du conflit. Les décisions seront prises à la majorité absolue.

### **2.7.2. Commission de Contrôle des Finances**

(171) Elle aura la fonction de surveiller l'état de la trésorerie et l'application des décisions sur ce thème et élaborera un rapport tous les deux ans, sauf s'il est demandé avec antériorité, sur proposition du Comité National qui en informera l'Assemblée Nationale.

(172) La Commission de Contrôle des Finances comptera un(e) Président(e), quatre membres, et deux suppléant(e)s, lequel(les)s seront élu(e)s au Congrès Confédéral, sur proposition de Comité National. Ses membres ne pourront occuper aucun siège à la Direction du Syndicat (Comité Exécutif et Comité National).



**LAB**