



Règlement intérieur du Collectif Revendications Ingénieures

Préambule

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser les modalités de fonctionnement interne du CRI – syndicat étudiant de CentraleSupélec – en complément des statuts. Il fixe les règles relatives à la gouvernance démocratique, à la prise de décision, à la gestion des incidents, ainsi qu'aux valeurs et engagements qui guident l'action du syndicat. Il s'impose à l'ensemble des membres et des organes du syndicat.

Glossaire

Ci-après, on entend par “**personne discriminée**” toute personne appartenant à une ou plusieurs communauté-s faisant l'objet de discriminations, qu'il s'agisse d'une minorité ou d'une condition de genre. En voici une liste d'exemples non exhaustive : antisémitisme, classisme, islamophobie, LGBT+phobie, racisme, sexisme, validisme, xénophobie...

Article 1 — Principes et valeurs du syndicat

Alinéa 1 — Objet et portée

Le présent article définit le socle commun et inaliénable de valeurs et de principes qui fondent l'action, les revendications et le fonctionnement du syndicat.

Ces valeurs guident toute décision, prise de position ou initiative menée en son sein. Elles sont également celles que le syndicat s'engage à promouvoir au sein de la communauté étudiante et, plus largement, dans la société.

Alinéa 2 — Valeurs fondamentales

Le syndicat agit dans le respect et la promotion des valeurs suivantes :

- **Solidarité**, entre toutes les étudiant·es et tous les peuples ;
- **Démocratie**, entendue comme participation active, transparente et égalitaire de toutes à la vie syndicale et étudiante ;
- **Justice sociale et environnementale**, garantissant l'équité, la dignité et la soutenabilité des conditions de vie et d'étude ;
- **Égalité et inclusion**, par la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Alinéa 3 — Indépendance et intégrité

Le syndicat affirme son indépendance vis-à-vis de toute instance institutionnelle, politique, religieuse ou économique, y compris des instances de l'école et de toute structure externe.

Cette indépendance garantit la liberté de pensée, d'expression et d'action du syndicat dans la défense des intérêts étudiants.

Alinéa 4 — Principes d'action

Conformément à ces valeurs, le syndicat s'engage à :

- Défendre les droits et intérêts matériels, sociaux et politiques des étudiant·es, en particulier des personnes discriminées ;
- Œuvrer à la santé démocratique des instances étudiantes et à la participation de toutes à leur fonctionnement ;
- Lutter contre la précarité et favoriser un accès équitable à l'information, aux aides et aux droits étudiants ;
- Promouvoir un modèle institutionnel soutenable, respectueux des équilibres sociaux et environnementaux ;
- Soutenir la solidarité internationale et condamner toute forme d'oppression, de colonialisme ou de génocide.

Alinéa 5 — Ouverture et évolution

Les valeurs et les principes énoncés dans le présent article constituent le socle commun du syndicat.

Ils n'excluent pas l'adoption ou la reconnaissance d'autres valeurs, dès lors que celles-ci ne contredisent pas ce socle fondamental.

Article 2 — Modes d'action

Alinéa 1 — Engagements institutionnel

Le syndicat s'impliquera dans les organisations institutionnelles ayant un lien avec la vie des étudiant·e·s de CentraleSupélec (participation aux conseils, commissions et dialogues internes à l'école).

Alinéa 2 — Représentation étudiante au Conseil d'Administration et Conseil des Études

Le syndicat s'engage à présenter une liste pour le Conseil d'Administration et le Conseil des Études à chaque élection.

Les représentant·es élu·es de cette liste et le syndicat travaillent conjointement pour défendre la ligne et porter les idées du syndicat au Conseil d'Administration et au Conseil des Études.

Alinéa 3 — Autres formes d'engagement

Le syndicat pourra aussi recourir à d'autres formes d'action : mobilisation, communication publique, campagne de sensibilisation, appel à la solidarité, participation à des mouvements sociaux, ou toute autre action décidée collégialement.

Alinéa 4 — Respect des valeurs du syndicat

Toute action engagée au nom du syndicat doit être conforme aux valeurs énoncées à l'article 1.

Article 3 — Liens externes

Alinéa 1 — Principe général

Le syndicat peut entretenir des relations de coopération, de partenariat ou de coordination avec des parties prenantes institutionnelles, universitaires, associatives, syndicales ou tout autre collectif, dans le cadre de ses missions et de ses luttes.

Alinéa 2 — Respect des valeurs et de l'indépendance

Tout partenariat, lien ou action commune est strictement conditionné·e au respect intégral des valeurs et des principes énoncés à l'Article 1 du présent règlement.

Aucun accord, soutien ou collaboration ne peut être établi·e ni maintenu·e si celui-ci contrevient à ces valeurs.

Cette exigence est contraignante et non négociable.

Alinéa 3 — Modalités de coopération

Les relations extérieures du syndicat reposent sur le respect mutuel, la convergence des valeurs, la transparence et la pleine autonomie de chaque organisation.

Toute coopération doit se fonder sur des objectifs communs clairement définis et compatibles avec la défense des droits et intérêts des étudiant·es.

Alinéa 4 — Mobilisations et solidarité

Le syndicat se réserve le droit d'appeler à la solidarité ou à la participation à des mobilisations sociales, syndicales ou politiques, dès lors qu'elles sont en accord avec les principes et valeurs du présent règlement.

Ces engagements extérieurs doivent contribuer à la promotion des causes étudiantes, sociales et environnementales portées par le syndicat.

Article 4 — Méthodes de prise de décision et de vote

Alinéa 1 — Principes généraux

Les décisions du syndicat sont prises selon des méthodes démocratiques, transparentes et inclusives.

Alinéa 2 — Réunions ordinaires

En réunion ordinaire, les décisions sont adoptées à la **majorité simple** des membres présent·es ou **par consensus**.

Les débats doivent se dérouler dans des conditions favorisant la participation équitable de toutes et la clarté des échanges.

Alinéa 3 — Assemblées Générales (AG)

En Assemblée Générale, des **procédures de vote spécifiques** peuvent être mises en place afin d'assurer une représentativité et une équité accrues.

Ces méthodes peuvent inclure, notamment, le *vote pondéré*, le *vote préférentiel*, le *vote à main levée*, le *vote secret* ou tout autre mode adapté au contexte et aux enjeux de la décision.

Alinéa 4 — Définition annuelle des modalités

Les modalités précises de vote en Assemblée Générale (quorum, type de vote, conditions de validation, etc.) sont définies et votées en début d'année syndicale, après débat collectif.

Alinéa 5 — Représentation et inclusion dans la décision

Les membres du syndicat veillent à ce que chaque processus décisionnel reflète la diversité des opinions et la pluralité des voix.

Le syndicat s'attache à ce que les personnes discriminées puissent être entendues et respectées dans la construction des positions collectives.

Article 5 — Tenue des réunions et communication

Alinéa 1 — Communication non violente

Les réunions se tiennent dans un esprit de respect mutuel, de bienveillance et de **communication non violente**. Aucun propos injurieux, dégradant ou humiliant ne saurait être toléré.

Alinéa 2 — Respect mutuel

Les participant·es s'engagent à respecter la parole d'autrui et à éviter toute forme de mégenrage, de discrimination ou de propos oppressifs.

Alinéa 3 — Répartition du temps de parole

Le temps de parole est réparti de manière équilibrée. Les modérateur·ices ou président·es de séance peuvent, si nécessaire, attribuer des temps de parole supplémentaires aux personnes issues de groupes sous-représentés afin de garantir une participation inclusive.

Alinéa 4 — Choix des dates de réunion

Le choix des dates de réunion s'effectue selon des méthodes transparentes (par exemple via des sondages de disponibilité) en veillant à la disponibilité maximale et équitable de toutes les promotions et groupes d'intérêt.

Article 6 — Gestion des incidents

Alinéa 1 — Principes généraux

- 1.1 — Le syndicat condamne fermement toute forme de violence, de harcèlement, de discrimination.
- 1.2 — Le syndicat affirme sa solidarité totale avec toute personne se déclarant victime ou témoin de violences, discriminations ou violences sexistes et sexuelles. Sa parole est reconnue, accueillie et prise au sérieux, sans minimisation ni mise en doute, dans le respect absolu de sa sécurité, de son autonomie et de son éventuel anonymat.

Alinéa 2 — Signalement et réception de la parole

- 2.1 — Responsables de l'écoute : un groupe de 3 à 4 personnes, désigné par vote en Assemblée Générale sur la base du volontariat, est chargé de recevoir la parole des personnes concernées.
- 2.2 — Les témoignages peuvent être transmis :
 - par prise de contact directe avec un·e responsable de l'écoute ;
 - par formulaire – anonyme ou non – via le site internet ;
 - par courriel adressé au syndicat.
- 2.3 — Toute personne membre du syndicat ou non, victime ou témoin direct·e ou indirect·e d'un incident, peut signaler un fait via les dispositifs prévus ci-avant.

Alinéa 3 — Traitement des incidents

- 3.1 — Lorsqu'un signalement est reçu, et sous réserve de l'approbation de la victime présumée, une **commission d'écoute indépendante** est constituée aléatoirement parmi les membres, comprenant au minimum un·e responsable de l'écoute et deux autres membres. Cette commission ne se substitue en aucune manière à un processus judiciaire.
- 3.2 — En cas d'implication d'un·e responsable de l'écoute, celui-ci est automatiquement écarté·e de la commission et de son rôle de responsable de l'écoute.
- 3.3 — La commission doit entendre les différentes parties dans le respect des droits de la défense et de la confidentialité.
- 3.4 — La **suspension temporaire** de fonctions d'un·e membre du bureau pendant la durée de l'enquête peut être imposée sur décision de la commission.
- 3.5 — La commission dispose d'un délai maximal de **deux mois** entre la réception du signalement et la présentation de ses conclusions à l'Assemblée Générale.

Alinéa 4 — Sanctions et délibération

4.1 — À l'issue de l'enquête, la commission formule une recommandation motivée soumise à l'Assemblée Générale.

4.2 — L'AG délibère et vote sur la sanction proposée, en garantissant le droit à la défense de la personne mise en cause.

4.3 — Les sanctions possibles et cumulables sont :

- l'avertissement ;
- la destitution du poste (pour les membres du bureau) ;
- l'exclusion de tous les événements organisés par le syndicat ;
- le retrait de la liste des syndiqué-es.

Alinéa 5 — Incidents d'origine externe

5.1 — En cas de procédure judiciaire ou de plainte externe impliquant le syndicat ou l'un-e de ses membres, une **commission spéciale** constituée selon les modalités de l'alinéa 2.1 est automatiquement convoquée.

5.2 — Celle-ci examine la situation et convoque, le cas échéant, une Assemblée Générale afin de déterminer les suites à donner.

Article 7 — Adoption, modification et portée du règlement intérieur

Alinéa 1 — Adoption et entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur entre en vigueur dès son adoption en Assemblée Générale (AG).

Il s'impose à l'ensemble des membres du syndicat, à ses instances et à ses représentant·es, qui s'engagent à le respecter dans toutes leurs actions et décisions.

Alinéa 2 — Modification du règlement

Le règlement intérieur peut être modifié sur proposition :

- du bureau du syndicat ;
- ou d'au moins un dixième des membres.

Toute proposition de modification doit être transmise à l'ensemble des membres avant l'Assemblée Générale appelée à statuer.

Les modifications sont adoptées en AG selon les modalités de vote décidées conformément à l'alinéa 4.4.

Alinéa 3 — Cohérence avec la charte et les valeurs

Toute modification du présent règlement ou de la charte des valeurs doit être **pleinement cohérente avec les principes énoncés à l'Article 1.**

Aucune révision ne peut porter atteinte au socle de valeurs fondamentales du syndicat.