



Livret d'accueil

du ou de la militant-e

à SUD Culture Solidaires

Ce livret est à destination de tout-e adhérent-e qui désire militer au sein de SUD Culture Solidaires, qu'il ou elle soit primo-syndicaliste, ait une expérience déjà dans un autre syndicat, veuille monter une nouvelle section syndicale ou s'insère dans une section déjà existante.

Il ne s'agit pas de fournir un modèle rigide à suivre, mais de donner des informations utiles et des pistes d'organisation que chacun-e peut adapter en fonction de sa situation.

SOMMAIRE

I - Qu'est ce que le syndicalisme SUD ?

SUD Culture Solidaires et l'héritage du mouvement ouvrier	3
Petite histoire de SUD Culture Solidaires	4
Présentation du syndicat SUD Culture Solidaires	4
Quelques rappels sur les principes du syndicalisme de SUD Culture Solidaires	7

II - Les droits syndicaux dans le public

1) Les décharges syndicales	8
2) Les panneaux syndicaux	8
3) Les heures mensuelles d'information	8
4) Les tracts	8
5) La tournée syndicale	9
6) Le préavis de grève	9
7) L'assemblée générale	9
8) L'accès aux documents administratifs	9
9) Le local syndical	9
10) Les instances représentatives du personnel	9
11) Le conseil d'administration et les commissions	10

III - Les droits syndicaux dans le privé

1) La création d'une section syndicale	11
2) Les moyens de la section syndicale	11
3) La désignation d'un-e RSS (représentant-e de section syndicale)	11
4) Les droits du ou de la RSS (représentant-e de section syndicale)	11
5) Les élections	12
6) La désignation d'un-e DS (délégué-e syndical-e)	12
7) Les droits du ou de la DS (délégué-e syndical-e)	12
8) Le ou la représentant-e syndical-e au CE	12
9) Faire grève	12

IV - L'activité d'une section syndicale

1) Monter une section syndicale	13
2) Animer une section syndicale	13
3) La vie interne de la section	13
4) L'activité de terrain	14
5) Les rapports avec la direction	15
6) Animer une lutte syndicale	15

V - Quelques références

Les textes de SUD Culture Solidaires	16
Divers ouvrages	16
D'autres ressources en formation	16

I - Qu'est-ce que le syndicalisme SUD ?

Si tu lis cette brochure, c'est que tu as déjà une idée de ce qu'est le syndicalisme de SUD Culture Solidaires. Tu as sans doute déjà rencontré des militant-e-s de SUD Culture Solidaires et tu as, pour adhérer, approuvé les principes contenus dans la charte de l'adhérent et la charte identitaire. Nous allons néanmoins revenir ici sur certains points qui permettent de mieux se familiariser avec le syndicat et son esprit.

SUD Culture Solidaires et l'héritage du mouvement ouvrier

Nous n'approfondirons pas dans ce livret cet aspect important. Mais nous allons renvoyer à **deux documents**, que tu peux demander à la permanence de SUD Culture Solidaires, qui peuvent être utiles pour approfondir le sujet :

- le **Cahier stagiaire n° 1** (*syndicat, section, délégué-e syndical-e*) de formation syndicale de Solidaires. Plutôt destiné aux salarié-e-s du privé, il présente néanmoins des éléments intéressants pour tous et toutes les adhérent-e-s du syndicat. En particulier, une petite histoire du syndicalisme et de l'Union syndicale Solidaires à laquelle est adhérente notre syndicat ;
- la **formation sur l'histoire du mouvement ouvrier** rédigée et animée par J.-F. Hersent (Secrétaire national du syndicat). Il est possible d'en demander le support écrit à la permanence et de s'inscrire lorsque des formations orales sont organisées.

Nous rappellerons juste quelques rapides jalons.

- La **Charte d'Amiens** (1906) : SUD Culture Solidaires inscrit son activité dans l'héritage du syndicalisme révolutionnaire dont la Charte d'Amiens peut être considérée comme le manifeste. En voici le texte :

La CGT (Confédération générale du travail) groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.

Le Congrès considère que cette déclaration est une **reconnaissance de la lutte de classe**, qui oppose sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise, par les points suivants, cette affirmation théorique.

Dans l'**œuvre revendicative quotidienne**, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : il prépare l'**émancipation intégrale** qui ne peut se réaliser que par l'**expropriation capitaliste** ; il préconise comme moyen d'action la **grève générale** et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation de salarié-e-s qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté

pour le syndiqué de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à **sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.**

En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, **les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes** qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale.

■ **La CFDT (Confédération française démocratique du travail) autogestionnaire des années 1970** : la CFDT dans les années 1970 porte un projet de réappropriation des entreprises qui aboutirait à leur autogestion par les travailleurs-euses eux-mêmes. L'expérience de l'entreprise LIP en 1973 est restée un symbole d'une tentative de mener à bien un tel projet.

■ **La création des syndicats SUD** : la plupart des syndicats SUD ont été créés par d'anciens et anciennes syndicalistes CFDT qui n'ont pas accepté le « recentrage » de la CFDT et sont restés fidèles au projet autogestionnaire de la CFDT des années 1970 et au syndicalisme de lutte qu'elle portait.

En 1989, le premier syndicat SUD, SUD PTT, est créé à la suite d'une lutte à la Poste. Les militant-e-s qui avaient soutenu cette lutte avaient été exclus par la CFDT, entre autres parce qu'ils avaient appuyé la constitution de coordinations de travailleurs-euses en lutte. SUD parce que Solidaires, Unitaires et Démocratiques.

Peu de temps après, SUD PTT adhère au Groupe des 10 (qui réunit des syndicats autonomes), devenu par la suite l'Union Syndicale Solidaires.

À la suite des grèves de 1995, du fait du soutien de la CFDT au plan Juppé sur la sécurité sociale, un certain nombre d'autres syndicats SUD se créent, comme SUD Rail ou SUD Éducation. Et c'est aussi à ce moment que commence l'histoire de SUD Culture...

Petite histoire de SUD Culture Solidaires

■ En 1996, quatre syndicalistes de la CFDT Culture décident de rompre avec ce syndicat pour créer SUD Culture, avec pour perspective de créer un syndicat ayant vocation à développer l'action syndicale SUD dans tout le champ de la culture et de la communication. Le syndicat devient rapidement représentatif sur une partie du Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) dès fin 1997 (les Directions régionales des affaires culturelles – DRAC – Haute et Basse Normandie, le Louvre, la Direction du Livre et de la Lecture – devenue depuis le Service du Livre et de la lecture –, puis l'Institut national de recherches archéologiques préventives – Inrap – sont les premiers bastions du syndicat).

■ En 1998-1999, a lieu une grande grève contre la précarité qui aboutit indirectement à un plan de sortie massive de la précarité connue sous le nom de loi Sapin. C'est ce premier mouvement qui fit décoller réellement le nouveau syndicat au sein du MCC...

■ En 2000 le syndicat devient représentatif sur l'ensemble du MCC...

■ Autour des sections du public, s'agrègent des sections du privé : Institut du Monde Arabe, Cité des Sciences et de l'Industrie, MK2...

Présentation du syndicat SUD Culture Solidaires

DES ADHÉRENT-E-S DANS LE PUBLIC COMME DANS LE PRIVÉ

■ Aujourd'hui, en 2010, SUD Culture Solidaires compte un peu plus de **900 adhérent-e-s** et une **soixantaine de sections** réparties dans le secteur **privé** et le secteur **public**. La moitié de ses adhérent-e-s sont issus du privé et l'autre moitié du public. De même, il existe à l'heure actuelle une parité de fait entre hommes et femmes dans le nombre d'adhérent-e-s. Le syndicat SUD Culture Solidaires est la troisième force syndicale au Ministère de la Culture et quasi à égalité avec la CFDT, seconde organisation syndicale dans ce ministère (la première étant la CGT).

■ Le syndicat SUD Culture Solidaires, comme ses statuts le précisent, syndique « les travailleuses et les travailleurs (actifs, chômeurs, sans droits, bénéficiaires de minima sociaux, retraités, etc.) qui ressortissent d'une manière ou d'une autre des secteurs des arts, de la culture, de l'audiovisuel, des médias, de la communication, de l'édition, de l'éducation populaire, du socioculturel, etc. » (Statuts du Congrès de 2009, p. 145).

■ SUD Culture Solidaires est ainsi présent dans le privé : dans le secteur du spectacle vivant et enregistré – intermittents (par exemple sur Avignon, Provence-Alpes-Côtes-d'Azur, Orléans...), aux cinémas Gaumont et MK2, dans l'édition (chez Hatier et Encyclopaedia Universalis), dans les médias (TV5 Monde et Agence France-Presse), dans le secteur de l'éducation populaire (MJC, associations)...

■ SUD Culture Solidaires est aussi représenté au Ministère de la Culture : à la Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC), à la Direction générale du patrimoine (DGP), à la Direction générale de la création artistique (DGCA), dans des établissements muséaux (Louvre, Orsay, Versailles, Guimet, Compiègne, Rodin...), dans des EPIC (Universcience, Cité de la musique,...), dans des DRAC (Directions régionales des affaires culturelles), dans des Écoles d'architecture et des Écoles d'art, à la Bibliothèque nationale de France et à la Bibliothèque publique d'Information, dans l'archéologie préventive à l'Inrap...

SUD CULTURE SOLIDAIRES, MEMBRE DE DEUX UNIONS SYNDICALES

■ SUD Culture Solidaires est membre de l'**Union syndicale SUD Culture et Médias Solidaires** qui regroupe SUD Culture Solidaires, SUD AFP, SUD Radio France et SUD France 3.

■ L'Union syndicale SUD Culture et Médias Solidaires est elle-même membre de l'**Union syndicale Solidaires**. Cette dernière regroupe la plupart des syndicats SUD ainsi que d'autres syndicats comme par exemple le SNUI (Syndicat national unifié des impôts : le plus gros syndicat de l'Union en nombre d'adhérent-e-s). SUD Culture Solidaires est investi à Solidaires à plusieurs niveaux. Le syndicat participe aux Bureaux nationaux (BN) de l'Union qui ont lieu une fois par mois et qui regroupent des délégués de l'ensemble des syndicats de l'Union syndicale Solidaires. De nombreuses sections syndicales sont par ailleurs investies dans les Solidaires locaux de leur département. Ces structures locales regroupent les différents syndicats adhérent-e-s à l'Union syndicale Solidaires présents localement.

■ Il faut noter par ailleurs que deux militant-e-s nationaux-ales de SUD Culture Solidaires ont un mandat auprès de l'Union syndicale Solidaires. L'un d'eux est membre du Secrétariat national de Solidaires et l'autre membre du Bureau Solidaires Fonctions publiques. Par ailleurs, des militant-e-s participent à des commissions nationales de Solidaires telles que la Commission Femmes, la Commission lesbiennes, Gays, Bi, Transsexuelles, la Commission Formation, la Commission Fonctions Publiques, la Commission Syndicalisation, etc.

LE FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

■ Le syndicat SUD Culture Solidaires possède un **Secrétariat national** (SN) élu lors de chaque congrès et coordonné par un ou une Secrétaire général(e). Ses membres ont pour mission d'appliquer les décisions de congrès et celles du Conseil des sections (CDS). Ils et elles gèrent aussi les décisions courantes ou urgentes entre deux CDS. Ils et elles siègent aussi pour SUD Culture Solidaires dans des instances nationales du Ministère de la Culture telles que le Comité technique paritaire ministériel (CTPM), le Comité hygiène et sécurité ministériel (CHSM), le Comité national d'action sociale (CNAS). Ils et elles sont aussi chargé-e-s de participer à un certain nombre de réunions avec la direction centrale du Ministère. Il faut noter que ces instances et réunions sont suivies par d'autres militant-e-s investi-e-s dans les tâches nationales.

■ En plus des personnes élues officiellement au Secrétariat national, d'autres militant-e-s font partie du **Secrétariat national élargi** (SNE). Ce sont soit des militant-e-s qui sont en train de se former avant de rejoindre officiellement le Secrétariat national s'ils et elles sont élu-e-s au prochain congrès, soit des militant-e-s ayant une certaine connaissance du syndicat mais n'ayant pas la disponibilité pour s'investir officiellement comme membres du Secrétariat national.

■ À la **permanence nationale** située à Paris, rue de Louvois, ne sont pas présent-e-s uniquement des Secrétaires nationaux-ales (SN), chargés de la coordination du syndicat, mais aussi les permanent-e-s nationaux-ales. Ce sont des militant-e-s qui sont chargé-e-s de tâches techniques telles que répondre au téléphone, assurer l'envoi des courriers qui partent de la permanence nationale... ou des tâches de suivi de dossiers individuels ou sectoriels. Sont présentes aussi le ou la Trésorier-ère et le ou la Trésorier-ère adjoint-e du syndicat.

■ Le **Conseil des sections** (CDS) est l'organe de décision du syndicat. Il comprend en théorie un-e ou deux délégué-e-s mandaté-e-s par chaque section. Il se réunit une fois par mois, sauf durant les grandes vacances.

■ Enfin, le syndicat comprend actuellement quatre **commissions**. Tous les militant-e-s qui le désirent sont invités à participer aux activités de ces commissions qui se réunissent généralement une fois par mois :

– la **Commission Juridique** : elle est chargée de préparer et de suivre les dossiers d'aide juridique instruit par notre syndicat et de les présenter au CDS pour valider les décisions d'aide.

– la **Coordination ASM** : elle regroupe des militant-e-s de la filière Accueil, surveillance et magasinage qui désirent réfléchir sur les problématiques liées à leurs filières, suivent les dossiers de cette filière, rédigent un journal sectoriel.

– le **Groupe Précarité** : il regroupe des militant-e-s qui s'investissent au sein de leur établissement ou de leur entreprise dans la lutte contre la précarité.

– la **Commission Voix de SUD** : elle est chargée de réaliser le journal du syndicat, *Voix de SUD*. Cette commission a été créée *ad hoc*, mais elle a pour l'instant du mal à fonctionner.

Deux commissions sont en « gestation » : la **Commission Spectacle vivant**, la **Commission Propagande**.

Quelques rappels sur les principes du syndicalisme de SUD Culture Solidaires

La **charte de l'adhérent** et la **charte identitaire** de SUD Culture Solidaires donnent les grandes orientations qui définissent le syndicalisme de SUD Culture Solidaires. Il n'est pas inutile pour finir cette première partie d'en rappeler les principaux points.

■ **Un syndicalisme de lutte** : les militant-e-s de SUD Culture Solidaires utilisent tous les modes d'action de la négociation à la grève pour faire avancer les intérêts des travailleurs-euses. Mais ils se refusent à faire de la cogestion avec l'employeur et pensent que c'est par la lutte que les avancées significatives des droits des travailleurs-euses ont été obtenues.

■ **Un syndicalisme de terrain** : les militant-e-s de SUD Culture Solidaires ne peuvent être déchargé-e-s à plus de 50 % (sauf exceptions prévues par les statuts) de leur temps de travail pour ne pas être coupé-e-s des réalités de terrain que vivent leurs collègues.

■ **Un syndicalisme reposant sur la démocratie directe** tant dans son fonctionnement interne par le biais de délégué-e-s mandaté-e-s en CDS, mais aussi avec les salarié-e-s par l'organisation d'assemblée générales (AG) qui soient réellement décisionnaires et souveraines. Ils essaient de faire en sorte que les travailleurs-euses soient réellement les acteurs et les actrices de leur propre lutte.

■ **Un syndicalisme inter-catégoriel et interprofessionnel** : les syndicalistes de SUD Culture Solidaires essaient de réunir dans une même section tous les travailleurs-euses d'un même site quelle que soit leur catégorie professionnelle. Cela inclut la défense des salarié-e-s des entreprises de sous-traitance même si ceux-ci et celles-ci ne ressortissent pas du champ de la culture par leur activité professionnelle. Ils essaient de favoriser la convergence des luttes avec les autres secteurs professionnels en s'investissant dans les Solidaires locaux.

■ **Un syndicalisme ouvert sur l'ensemble des luttes citoyennes** : le syndicalisme de SUD Culture Solidaires ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise et soutient l'ensemble des luttes citoyennes : sans papiers, chômeurs-euses, écologistes, féministes...

II - LES DROITS SYNDICAUX DANS LE PUBLIC

1) Les décharges syndicales

SUD Culture Solidaires a fait le choix de mutualiser le droit syndical sur l'ensemble de ses sections, que celles-ci soient représentatives ou non, de manière à aider celles qui ne sont pas représentatives à pouvoir le devenir.

Il existe **quatre types de décharges syndicales** :

■ **Article 13** : elles servent pour les délégué-e-s en CDS ou pour participer aux Solidaires locaux. Il y en a 20 ou 40 demi-journées par an selon les mandats. Elles sont nominatives.

■ **Article 14** : ce sont des décharges ponctuelles. Les décharges article 14 doivent être demandées au moins 48h avant (leur nombre dépend du pourcentage obtenu au référendum).

■ **Article 15** : c'est lorsque la direction vous convoque à une réunion (pas de limitation en nombre car cela dépend de la fréquence des réunions convoquées par l'administration).

■ **Article 16** : c'est lorsque l'on tient une permanence en tant que Secrétaire national-e ou de section, permanent-e national-e ou local-e. Les permanent-e-s nationaux-ales ou locaux-ales, au niveau d'une section, sont proposé-e-s par le SN au CDS et nommé-e-s par le SN à l'administration (leur nombre dépend du pourcentage obtenu au référendum).

Les décharges fonctionnent par demi-journées. Elles sont gérées par les sections et doivent être demandées à la permanence nationale sauf pour les articles 15 (un modèle article 15 existe à la permanence).

2) Les panneaux syndicaux

Ils sont de droit pour les syndicats. Même une section non représentative y a droit. Ils doivent être demandés auprès de la direction du site. Une lettre de mise en demeure peut être faite si les panneaux ne sont pas apposés.

3) Les heures mensuelles d'information (HMI)

Elles doivent être annoncées à la direction avec l'ordre du jour au moins 5 jours avant.

Les personnels ont droit chacun à une heure d'information syndicale par mois. À noter que la section syndicale peut organiser autant de réunions d'information syndicale qu'elle veut, le même mois, selon le personnel concerné à chaque fois.

Les sections non représentatives peuvent organiser des heures d'information syndicale mais en dehors des heures de service du personnel.

Au Ministère de la Culture, il est acquis que, trois mois avant la période référendaire, même les sections non représentatives peuvent organiser des heures d'information syndicales durant les heures de service et que les électeurs et électrices ont droit à deux heures d'information syndicale au lieu d'une.

4) Les tracts

Toutes les sections, même non représentatives, peuvent diffuser des tracts au sein de l'établissement. Mais dans les services accueillant du public, il est interdit de le faire devant le public.

5) La tournée syndicale

Tout militant d'une section, même non représentative, a le droit de circuler dans les différents services pour récolter les cotisations syndicales.

6) Le préavis de grève

Il est toujours déposé par le national c'est-à-dire qu'il doit être signé par le ou la Secrétaire général-e ou un-e Secrétaire national-e du syndicat. SUD Culture Solidaires étant représentatif sur l'ensemble du Ministère, il peut déposer des préavis de grève qui couvrent l'ensemble des services et établissements du Ministère. Il faut le déposer 5 jours francs avant (soit 7 jours en comptant le jour de dépôt et le jour de démarrage de la grève). Durant la période de préavis, la direction doit nous recevoir pour négocier.

7) L'assemblée générale (AG)

Les personnels ont le droit à une heure d'AG en cas de dépôt de préavis de grève. Il est préférable d'annoncer la tenue de l'AG à la direction.

8) L'accès aux documents administratifs

Il faut noter que certains documents administratifs ne sont accessibles qu'aux sections représentatives. Néanmoins, tout le monde peut avoir accès normalement au PV de CTP et de CHS, au rapport d'activité. Du fait de sa représentativité nationale, toutes les sections de SUD Culture Solidaires, même celles qui ne sont pas représentatives localement, peuvent demander les cahiers d'entrée et de sortie des non titulaires qui permettent de suivre l'évolution de la précarité sur un site.

9) Le local syndical

Toutes les sections représentatives ont le droit à un local syndical qui doit être équipé de moyens de fonctionner, ce qui aujourd'hui veut dire : d'un ordinateur, d'une connexion Internet, d'un fax, d'une ligne téléphonique, d'une imprimante, d'un accès à une photocopieuse et de fournitures de bureau.

10) Les instances représentatives du personnel

Lorsque la section est représentative ou pour le syndicat national, les militant-e-s de SUD Culture Solidaires peuvent être amené-e-s à siéger dans différentes instances ou commissions.

■ **Au niveau national**, cela peut être une **CAP** (Commission administrative paritaire) ou une **CCP** (Commission consultative paritaire) : celle-ci a à connaître des questions de sanctions, promotions ou mutations de chaque catégorie de personnel.

■ **Au niveau local** :

– Le **CTP** (Comité technique paritaire) est l'instance que la direction doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. L'avis des organisations syndicales est consultatif.

– Le **CHS** (Comité hygiène et sécurité) est une instance compétente concernant les questions d'hygiène et de sécurité. Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont unanimes, peuvent émettre un avis négatif (parce que cette instance est imparitaire, avec une majorité de représentants syndicaux). La direction peut passer outre, mais s'il

y a un accident ou une maladie professionnelle la responsabilité personnelle du chef de l'établissement sera engagée.

– Les **CCP locales** (Commission consultative paritaire des contractuels) sont des instances chargées de prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre d'un agent non titulaire et peuvent être aussi chargées de la progression de carrière de l'agent ou de la reconduction de son contrat.

11) Le conseil d'administration et les commissions

■ Le **CA** (Conseil d'administration) est l'organe dirigeant d'un établissement public. Il est composé de membres de la direction, de personnalités extérieures, les organisations syndicales y sont très minoritaires. Il est chargé de tout ce qui touche aux grandes orientations de l'établissement, au budget, à l'emploi, etc.

■ Il existe en outre des **commissions paritaires** diverses et variées qui peuvent aussi faire l'objet d'une représentation syndicale :

– **Commission Habillement** : chargée de discuter des dotations d'habits de travail du personnel.

– **Commission Logement** : chargée d'attribuer des logements lorsqu'il existe un parc de logements spécifique à l'établissement ou que l'employeur décide d'une politique d'aide sociale au logement.

Cette Commission Logement peut se décliner en :

> Commission de logement fonctionnel : il s'agit d'attribuer des logements pour nécessité de service pour les personnes dont les fonctions les contraignent à résider sur place.

> Commission d'occupation temporaire : il s'agit de logements qui peuvent être attribués à n'importe quel agent qui en fait la demande dans la limite des logements disponibles.

> Commission de logement de secours : elle est chargée d'attribuer des logements de secours.

– **Commission exceptionnelle de Secours** : elle se réunit lorsqu'une personne fait une demande d'aide sociale auprès de l'établissement.

– **Commission Formation** : chargée de discuter du plan des formations au sein de l'établissement.

– **Commission Cantine** : chargée de suivre le fonctionnement de la cantine lorsqu'il en existe une gérée sur place par l'établissement.

À noter que SUD Culture Solidaires organise des formations pour siéger en CTP, CHS et CAP. Ces formations ont pour but de former juridiquement les militant-e-s à leurs fonctions, mais aussi de les rendre sensibles à l'éthique que les militant-e-s de SUD Culture Solidaires essaient d'avoir dans ce type d'instances.

III - LES DROITS SYNDICAUX DANS LE PRIVE

La loi du 20 août 2008 a modifié les règles de désignation des différent-e-s représentant-e-s syndicaux-ales et les critères de représentativité d'un syndicat dans le secteur privé. Mais les moyens accordés à la section syndicale et aux représentant-e-s syndicaux-ales n'ont pas été modifiés (sauf pour le ou la représentant-e de la section syndicale qui n'existait pas auparavant).

On trouvera ici une synthèse rapide et on se reportera pour les détails à la « Note Solidaires sur la représentativité » qui figure dans le dossier « Représentativité » sur le site de Solidaires.

1) La création d'une section syndicale

Voir plus loin, page 13 : 1) Monter une section syndicale.

2) Les moyens de la section syndicale

La section syndicale doit disposer d'un certain nombre de moyens :

- un **panneau d'affichage** ;
- un **local** (dans les entreprises de plus de 200 salarié-e-s, commun à l'ensemble des sections) ;
- le droit d'organiser dans l'entreprise (en dehors des heures de travail) des **réunions** entre adhérent-e-s ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise ;
- la possibilité de **diffuser des tracts** dans l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (le mieux étant de les distribuer à l'endroit d'entrée dans l'entreprise).

3) La désignation d'un-e RSS (représentant-e de section syndicale)

Quand une section vient de se créer, elle n'est pas représentative dans l'entreprise (en attendant les élections). La désignation d'un-e RSS (représentant-e de section syndicale) est alors possible : c'est le syndicat qui le ou la désigne (par courrier recommandé à l'employeur).

- Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s le ou la RSS est librement choisi-e.
- Dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s le ou la RSS est choisi-e parmi les élu-e-s DP (délégué-e-s du personnel).
- Il y a un vide juridique pour les entreprises de 10 salarié-e-s ou moins qui n'ont donc pas de DP. L'avocat de SUD Culture Solidaires conseille dans ce cas-là de désigner malgré tout un-e RSS et d'attendre une éventuelle contestation...

4) Les droits du ou de la RSS (représentant-e de section syndicale)

Le ou la RSS a les mêmes prérogatives que le ou la délégué-e syndical-e (DS), à ceci près qu'il ou elle ne peut négocier des accords collectifs :

- le ou la RSS, comme le ou la DS, formule des **revendications, propositions et réclamations** à l'employeur ;
- le ou la RSS a le droit aux mêmes **documents** que le ou la DS (voir plus bas) ;
- dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, le ou la RSS a droit à un **crédit d'heures** de 4h par mois pour exercer ses fonctions. Ces heures sont considérées comme du temps de travail et sont donc payées.

5) Les élections

Des élections sont organisées (CE – comité d'entreprise, ou à défaut DUP – délégation unique du personnel, ou à défaut DP – délégué-e-s du personnel)

– si les candidat-e-s titulaires SUD Culture Solidaires recueillent au premier tour au moins **10 % des suffrages** exprimés, cela signifie qu'un des critères de la représentativité est acquis. Un-e DS (délégué-e syndical-e) peut être désigné-e ;

– si les candidat-e-s titulaires SUD Culture Solidaires recueillent au premier tour **moins de 10 % des suffrages** exprimés, le mandat du ou de la RSS prend fin et un-e nouveau ou nouvelle RSS peut être désigné-e.

6) La désignation d'un-e DS (délégué-e syndical-e)

– Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, le syndicat doit choisir le ou la DS parmi les candidat-e-s (titulaires ou suppléant-e-s, ayant été élu-e-s ou pas) au premier tour des élections (CE, DUP ou DP) ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés.

– Dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, le syndicat doit choisir le ou la DS parmi les élu-e-s DP.

7) Les droits du ou de la DS

Le ou la DS formule des **revendications, propositions et réclamations** à l'employeur.

Le ou la DS peut **négoier des accords collectifs** si le syndicat a recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires (CE, ou à défaut DUP, ou à défaut DP).

Le ou la DS a le droit à tous les **documents** auxquels ont droit les élu-e-s CE (ou DUP ou DP) et qui sont variables selon la taille de l'entreprise : bilan social (ou rapport annuel unique), accès possible au registre du personnel, etc.

Dans les entreprises de 50 à 150 salarié-e-s, le ou la DS a droit à un **crédit d'heures** de 10h par mois pour exercer ses fonctions ; dans les entreprises de 151 à 500 salarié-e-s à 15h ; dans les entreprises de plus de 500 salarié-e-s à 20h. Ces heures sont considérées comme du temps de travail et sont donc payées.

8) Le ou la RS (représentant-e syndical-e) au CE

Dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s, c'est le ou la délégué-e syndical-e qui est automatiquement représentant-e syndical-e au CE (il ou elle a le droit d'assister aux réunions).

9) Faire grève

Dans le privé, il n'y a pas de préavis à respecter. Un-e salarié-e est libre de participer à un appel à une grève considérée comme légale. Il suffit qu'il ou elle informe auparavant (pas de délai particulier) son employeur, oralement ou par écrit (par exemple : « suite à l'appel national à la grève pour protester contre la réforme des retraites, je vous informe que je serai en grève le XX après-midi »).

Pour tout ce qui concerne les conditions d'existence, les élections et le rôle du CE, de la DUP et des DP on se reportera aux cahiers stagiaires de Solidaires n° 2 et n° 3.

IV - L'ACTIVITÉ D'UNE SECTION SYNDICALE

Il est possible là aussi de trouver des conseils utiles dans le *Cahier stagiaire* n° 1 de formation syndicale de Solidaires.

1) Monter une section syndicale

Pour monter une section, il faut être au minimum deux. Le syndicat désigne auprès de l'établissement le secrétaire et le trésorier de section sur proposition de la section syndicale.

Le développement de l'activité d'une section suppose :

- de discuter avec les collègues des différents services afin de connaître les **problèmes** et les **revendications** ;
- de mener des **actions syndicales de défense collective ou individuelle**. Cela passe par :
 - la diffusion d'informations par le biais des panneaux syndicaux et de tracts,
 - la prise de rendez-vous avec la direction où il est souhaitable de faire venir des collègues en tant qu'experts,
 - l'organisation de réunions avec les collègues pour décider des modalités d'action à mettre en place,
 - l'organisation d'actions dans lesquelles on essaie d'investir les collègues ;
- **une politique de syndicalisation** : il ne s'agit pas de faire de la « carte », mais d'encourager les personnes qui partagent nos valeurs à nous rejoindre. Cela passe dans un premier temps par leur adhésion de principe à la charte de SUD Culture Solidaires. Il est à remarquer qu'à SUD Culture Solidaires nous avons fait le choix de ne pas proposer de bulletin d'adhésion sur notre matériel syndical, mais seulement une demande de renseignements avant de passer à la phase d'adhésion proprement dite. L'adhésion à SUD Culture Solidaires se fait en lien avec la trésorerie nationale, il est préférable pour des raisons techniques d'inciter les adhérent-e-s à choisir le prélèvement automatique.

2) Animer une section syndicale

Animer une section, cela est en particulier de la responsabilité du ou des **secrétaires de section** (rien n'interdit qu'il y ait plusieurs secrétaires de section).

Animer une section syndicale, c'est proposer une fois par mois une **réunion** de section à l'ensemble des adhérent-e-s. C'est proposer des projets et des objectifs d'action pour la section. C'est entretenir un lien entre les problèmes locaux et les questions nationales.

3) La vie interne de la section

- La vie interne de la section amène à distinguer **trois types d'adhérent-e-s** :
 - les adhérent-e-s qui veulent juste payer une cotisation mais ne veulent pas venir aux réunions et ne pas militer. Il faut néanmoins les informer régulièrement de l'activité de la section en leur envoyant le compte rendu des réunions de section ;
 - les militant-e-s : ce sont des personnes qui veulent bien venir en réunion de section, participer ponctuellement à des actions, mais ne pas nécessairement avoir un mandat (siéger, effectuer une permanence, être trésorier ou secrétaire) ;

– les détenteurs et détentrices d'un mandat de section (les membres du secrétariat de section) : ils ont des responsabilités envers les adhérent-e-s et les militant-e-s qui contrôlent leur action.

■ Il est possible de formaliser le fonctionnement de la section par **une charte de section** : quels sont les différents mandats et leur contenus, pour combien de temps détient-on un mandat de section, quelles sont les règles collectives qui organisent la vie de section que les militant-e-s entendent se donner....

■ **La réunion de section** : il est normalement de la responsabilité du secrétaire de section de convoquer régulièrement des réunions de section et de proposer un ordre du jour qui peut être complété par chaque militant.

Durant la réunion de section, on fait le point sur les dossiers en cours, on fixe des actions pour l'avenir. Il est important à la fin de chaque point traité de savoir qui va le faire et quel laps de temps l'on se donne pour effectuer une tâche.

La réunion de section doit être aussi le lieu où on mandate les délégué-e-s pour le CDS et le Solidaires local. Il faut pour cela discuter de l'ordre du jour du CDS pour que le ou la délégué-e porte la position de la section et pas seulement son avis personnel.

A l'issue de la réunion, il doit être fait un compte rendu qui est envoyé à tous et toutes les adhérent-e-s. Cela permet de se rappeler ce qui a été décidé durant la réunion.

■ **La liste mail interne de travail** : avec les nouveaux moyens de communication, il est important que les militant-e-s se dotent d'une liste mail interne sur laquelle ils et elles discutent des dossiers en cours, font des comptes rendus des réunions auxquelles ils ont été, proposent des tracts qui sont amendés par les autres. Outre cette liste de travail, il est possible de disposer d'une autre liste plus large pour informer l'ensemble des adhérent-e-s.

■ **La permanence syndicale** : elle permet aux autres salarié-e-s de venir poser des questions ou de demander une aide. Elle est aussi un lieu où le ou la syndicaliste effectue un certain nombre de tâches administratives liées à la vie de la section.

4) L'activité de terrain

■ L'activité de terrain du ou de la syndicaliste consiste à **observer** et à **s'informer** pour être à même de poser des questions ou d'émettre des revendications en lien avec les salarié-e-s. Cela peut consister par exemple à écrire des remarques dans le cahier hygiène et sécurité pour signaler un problème.

■ Elle consiste aussi à **discuter** avec les collègues afin de savoir quels sont leurs problèmes et de connaître leurs revendications afin de les faire connaître à la direction et d'effectuer une action avec eux.

■ Cette activité consiste aussi à **diffuser des informations** par le biais d'affichages et de diffusion de tracts dans les différents services. Il s'agit aussi d'organiser des réunions d'information qui peuvent avoir lieu chaque mois. Il peut être possible aussi de diffuser les informations sur une liste mail de sympathisants que l'on aura constituée.

Les informations diffusées peuvent être des tracts écrits par la section sur des problèmes locaux, des réponses de la direction à nos questions, des tracts de SUD Culture Solidaires national ou de Solidaires.

■ Les **documents** que la section peut être amenée à **produire** pour les diffuser peuvent être des tracts, des comptes rendus de réunion ou même un petit bulletin syndical d'information. Les documents diffusés doivent être envoyés en même temps en copie à la direction afin qu'ils puissent vérifier que ceux-ci ne sont pas diffamatoires (il s'agit d'une obligation juridique).

5) Les rapports avec la direction

Il ne s'agit pas de s'enfermer dans un rapport avec la direction dont les autres salarié-e-s seraient exclu-e-s et pour cela il est possible de suivre quelques petites règles. Quand cela est possible, il faut aller à la réunion avec un mandat des salarié-e-s qui sont concerné-e-s par le sujet de la réunion.

On peut aussi proposer à des salarié-e-s concerné-e-s d'assister à la réunion dans notre délégation.

Il s'agit ensuite de diffuser au maximum les informations aux salarié-e-s. Pour le ou la syndicaliste, aucune information, sauf obligation légale, ne saurait être confidentielle.

6) Animer une lutte syndicale

■ Les militant-e-s SUD Culture Solidaires essaient de **partir des revendications et des demandes du personnel**. Ils et elles discutent avec eux pour travailler la revendication de manière à ce que par exemple elle ne soit pas corporatiste. Ils et elles essaient de mettre en garde le personnel sur les pièges que pourrait receler telle ou telle revendication. Ils et elles tentent de favoriser l'émergence de cahiers de revendications émanant des salarié-e-s.

■ Les militant-e-s SUD Culture Solidaires essaient au maximum d'**impliquer le personnel dans l'action syndicale**. Pour cela, ils et elles organisent des réunions pour décider conjointement des revendications et des modalités d'action avec le personnel. Ils et elles respectent ce qui a été décidé collectivement durant la réunion (c'est ce qu'on appelle être tenu par un mandat impératif).

■ Les militant-e-s ne font pas tout à la place des salarié-e-s. Ils et elles les font **participer** aux actions qu'ils organisent : signature de pétition, réunion avec la direction, diffusion de tract...

■ **Types d'actions** qui peuvent être mises en place (celles-ci sont graduelles) :

– envoi d'une lettre à la direction avec les revendications et publicité des revendications (affichage, intranet, tract...);

– réunion avec la direction avec une délégation SUD Culture Solidaires comprenant des membres du personnel non syndiqués ;

– actions de mobilisation interne (par exemple mise en place d'une pétition, de tables d'information, tracts, affichages, HMI...);

– action symbolique (par exemple diffusion de tracts aux visiteurs à l'entrée de l'établissement avec avertissement à la direction...);

– grève ;

– blocage des caisses ou autres actions...

■ Lors des réunions ou des AG, les militant-e-s SUD Culture Solidaires favorisent au maximum le **dialogue avec le personnel** et la **prise de décision collective**. En intersyndicale, il peut s'avérer difficile d'agir selon ces modalités, mais il faut essayer néanmoins de les favoriser.

■ Les militant-e-s SUD Culture Solidaires sont conscient-e-s que c'est dans **l'action collective avec les salarié-e-s** qu'il est bien souvent possible d'obtenir réellement des **avancées**, car les instances (CTP en particulier dans le public ; CE, DUP ou DP dans le secteur privé) n'ont qu'un pouvoir consultatif.

V - QUELQUES REFERENCES

Les textes de SUD Culture Solidaires

- Les cahiers noirs avec tous les textes des Congrès de SUD Culture Solidaires.
- Le support de formation à l'histoire du mouvement ouvrier rédigé par J.-F. Hersent

Divers ouvrages

(Des ouvrages sont disponibles à la permanence nationale pour prêt, ils peuvent aussi faire l'objet d'un achat par la section à organiser auprès de la trésorerie nationale).

- Code de la fonction publique, Dalloz.
- Solidaires, *Qu'est ce que SUD Solidaires ?*, L'Archipel, 2007 (téléchargeable sur le site de Solidaires).
- Solidaires, *Cahier stagiaire n° 1 (syndicat, section, délégué-e syndical-e)*, réédité en 2010.
- Solidaires, *Cahier stagiaire n° 2 (délégué-e du personnel)*, réédité en 2009.
- Solidaires, *Cahier stagiaire n° 3 (comité d'entreprise)* : réédité en 2009.
- Solidaires, *Cahier stagiaire n° 4 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)* : réédité en 2010.
- Solidaires, *Cahier stagiaire n° 5 (Le juridique et le syndicat : conseillers et défenseurs des salarié-e-s, conseils de prud'hommes)*, 2008.

Autres ressources en formation

- Site de SUD Culture Solidaires : **www.sud-culture.org**
- Site de Solidaires (voir en particulier le programme de formations de Solidaires) : **www.solidaires.org**
- Site de SUD Travail Affaires sociales, le syndicat de l'inspection du travail, qui propose des fiches sur le droit du travail : **www.sud-travail-affaires-sociales.org**
- Morjane Baba, *Guerilla Kit*, La Découverte, 2003.
- Les formations organisées par SUD Culture Solidaires : CHS, CTP, CAP, Histoire du mouvement ouvrier...

Les ressources en ligne sur le travail et le syndicalisme

Droit du travail

- Les fiches pratiques du Ministère du Travail
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques89/fiches-pratiques91/>
- Légifrance - Droit de la fonction publique :
<http://www.legifrance.gouv.fr/>
- *Journal du droit social* :
<http://www.journaldroitsocial.com/>

Histoire et théorie du syndicalisme

– Fondation Pierre Besnard :

<http://www.fondation-besnard.org/>

- Pelloutier.net, Histoire du syndicalisme révolutionnaire et de l'anarcho-syndicalisme :

<http://www.pelloutier.net/welcome/index.php>

Questions sociales

– Les dossiers de l'Union syndicale Solidaires :

<http://www.solidaires.org/rubrique3.html>

Santé au travail

– ANACT, agence pour l'amélioration des conditions de travail :

www.anact.fr

– Documentation de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité):

<http://www.inrs.fr>

– Portail santé, environnement, travail :

<http://www.sante-environnement-travail.fr/>

– *Santé et sécurité au travail* :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/#>

Sociologie du travail

– Les publications de la DARES :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications,49/autres-ressources,1687/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/>

– DEPS- Sociologie du travail dans le secteur de la culture :

<http://www.culture.gouv.fr/nav/index-stat.html>

septembre 2010