

- le bilan social de l'entreprise,
- les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise,
- le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes,
- le plan de formation du personnel,
- les documents sur les conditions d'accueil des stagiaires,
- le bilan du travail à temps partiel,
- les données relatives à l'inscription sur les listes électorales de chacun des salariés.

Dans l'attente d'une réponse de votre part à cette sollicitation, je vous assure Madame/Monsieur, de notre parfaite considération.

Signature

Copie : M. (préciser l'inspecteur ou l'inspectrice du travail)

Guide pratique Création de nouvelles sections ou de nouveaux syndicats au sein de Solidaires



La construction et le développement de Solidaires sont désormais entrés dans une nouvelle phase, notamment en raison de la multiplication des contacts enregistrés aussi bien au niveau local que national. Cette situation nécessite une information préalable et en continu de ce qui existe, afin d'éviter d'empiler ou de juxtaposer des structures nouvellement créées, sans liens, voire en concurrence, avec des structures déjà existantes. Ce guide a pour objet d'aider les équipes militantes à créer de nouvelles sections ou de nouveaux syndicats au sein de Solidaires.

Les outils à notre disposition :

👉 Le site de Solidaires national : www.Solidaires.org

- ◆ La rubrique « **Qui sommes-nous ?** », recense les organisations nationales, et leurs périmètres professionnels.
- ◆ La rubrique « **Dossier** », comprend une rubrique consacrée à la **représentativité syndicale** depuis la loi du 20 août 2008 et une brochure récapitulative des règles en vigueur.

👉 La commission nationale syndicalisation/développement :

syndicalisation@solidaires.org

Elle a pour objectifs de :

- ◆ Recenser les nouvelles implantations, notamment pour renseigner les Solidaires locaux,
- ◆ Apporter une aide à la structuration et au développement,
- ◆ Suivre les évolutions de la jurisprudence,
- ◆ Enregistrer les résultats électoraux et l'évolution de la représentativité
- ◆ Diffuser un état des lieux des principaux secteurs en développement

La commission nationale syndicalisation/développement ne peut renseigner utilement que dans la mesure où elle est elle-même bien renseignée. (Cf. fiche d'enregistrement des informations recueillies localement). Elle est ouverte à tout Solidaires local qui travaille à son développement.

👉 Du matériel pour les équipes syndicales et les salariés

- ◆ Une brochure de présentation de notre Union syndicale
- ◆ Un guide pratique « préparation des élections professionnelles »
- ◆ Une série de fiches pratiques sur les droits des salariés

Ce matériel est téléchargeable sur le site de Solidaires, il peut aussi être commandé : contact@solidaires.org

D'abord se connaître soi-même : le Solidaires local

👉 Les champs de compétences du Solidaires local :

- ◆ délimitation du champ géographique
- ◆ délimitation des champs professionnels

En dehors des limites qu'il s'est fixé, le Solidaires local n'a pas compétence à agir.

👉 Qui a le pouvoir d'agir au nom du Solidaires local, et dans quelles conditions (mandat permanent ou après délibération des instances, etc). ?

👉 Collectiviser le suivi des demandes d'affiliation.

Courrier de rappel des prérogatives du/de la RSS

En-tête du syndicat (ou Union syndicale)

Adresse

A ... (Lieu), le (date)

Monsieur, Madame, (directeur, DRH)

Nom de l'entreprise

Adresse de l'entreprise, de l'établissement

M.....

Je fais suite à notre entretien du..... relatif à l'exercice des fonctions de M..... désigné-e représentant-e de la section syndicale..... au sein de l'établissement.....

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a ouvert l'exercice du droit syndical dans l'entreprise aux syndicats non représentatifs en leur permettant de désigner un représentant de la section syndicale destiné à faciliter l'accès à la représentativité.

D'après l'article L.2142-1-1 alinéa 2 nouveau du Code du Travail, le représentant de la section syndicale « bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs ».

Le fait d'octroyer au représentant de la section syndicale les mêmes prérogatives au sein de l'entreprise que celles qui sont attribuées au délégué syndical a pour objectif de lui permettre de remplir au mieux sa fonction de représentation des intérêts matériels et moraux des membres d'un syndicat en vue d'obtenir les résultats électoraux nécessaires à établir sa qualité d'organisation représentative.

Afin de permettre au représentant de la section syndicale de remplir au mieux cette fonction et de se conformer à l'esprit de la loi, il convient, d'après les textes légaux, de lui transmettre les mêmes informations que celles devant être transmises au délégué syndical dans le cadre de l'exercice de son mandat.

C'est pourquoi nous vous demandons de bien vouloir communiquer à ce titre à M..... désigné-e représentant-e de la section syndicale les informations devant être transmises au délégué syndical en application des articles L.2323-72, L.2262-6 et R.2262-2, L.2323-57, L.2323-36, L.2323-38, L.3123-3 al.2 et L.1441-9 du Code du Travail.

Ces dispositions font obligation légale à l'employeur de communiquer au délégué syndical les informations et documents suivants :

Lettre de désignation d'un-e représentant-e de la section syndicale

En-tête du syndicat (ou Union syndicale)

Adresse

A ... (Lieu), le (date)

Monsieur, Madame, (directeur, DRH)

Nom de l'entreprise
(FORME) SA, SAS, etc.

Adresse de l'entreprise, de l'établissement ¹

Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge

M(à compléter)

Conformément aux articles L2142-1 et L2142-1-1 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons M(prénom, Nom) en qualité de représentant de notre section syndicale de(entreprise ou établissement. Attention à bien préciser le périmètre et la localisation de la désignation).

Je vous informe que notre organisation syndicale a déposé ses statuts le à, enregistrés sous le numéro

Les statuts de notre organisation syndicale couvrent le champ professionnel et géographique de votre (entreprise ou établissement).

Notre organisation syndicale compte plusieurs adhérents dans votre (entreprise ou établissement).

Vous voudrez bien faire procéder à l'affichage de cette désignation sur les panneaux.

Vous agréer, M....., l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat (ou l'Union syndicale)

..... (prénom nom)

qualité (secrétaire, membre du bureau) régulièrement habilité pour procéder à cette désignation.

Signature

¹ En cas d'unité économique et sociale (UES), copie à :

-
-
-

toutes les sociétés de l'UES et leurs adresses

Copie : M (préciser l'inspecteur ou l'inspectrice du travail)

Nous pouvons définir globalement 8 phases le processus de création d'une section syndicale ou d'un syndicat, appelés à pouvoir fonctionner par eux-mêmes. Mais chaque situation est particulière, il faut aussi savoir s'adapter.

Phase 1 : L'entretien téléphonique (1^{ère} prise de contact) – Page 4

A) Les questions à poser :

- Sur l'entreprise
- Sur le(s) salarié-e(s)

B) Les informations à donner

C) La prise de rendez-vous

Phase 2 : Vérification des données transmises par le salarié – Page 5

Phase 3 : La question de l'affiliation et du rattachement – Page 6

Phase 4 : L'accueil du salarié (2^{ème} prise de contact) – Page 7

Explication sur les fonctions du RSS

Approches stratégiques

Le but de la création de la section

Phase 5 : La procédure de désignation du RSS – Page 8

Phase 6 : Les courriers – Page 10

Phase 7 : Le suivi – Page 12

Phase 8 : Le suivi. Périodes particulières – Page 13

Annexe : la lettre de désignation – Page 7

Annexe : Le courrier de rappel des prérogatives du/de la RSS – Page 8

En pièce jointe : Fiche type d'enregistrement des informations recueillies

Phase 1 : L'entretien téléphonique - 1ère prise de contact

Il est utile de créer une fiche type d'enregistrement des informations relatives aux données recueillies lors de l'entretien téléphonique.

➤ Les questions à poser

◆ Sur l'entreprise :

× Le nom de l'entreprise, l'adresse de l'établissement local et du siège national : Le siège de l'entreprise, ou au moins un des établissements, doit se situer dans le périmètre du Solidaires local. Attention, la jurisprudence actuelle tend à considérer que le périmètre de désignation du représentant de section (RSS) est le même que celui de désignation des délégués syndicaux (DS).

× le secteur d'activité de l'entreprise, la ou les conventions collectives qui s'appliquent : à partir de ces éléments et une fois l'entretien terminé, il faudra chercher s'il n'existe pas déjà au niveau national ou local une organisation, syndicat, fédération ou union de branche, qui peut suivre le contact au plan professionnel.

En tout état de cause, la nouvelle composante locale sera affiliée au Solidaires local, qui lui servira de « support organisationnel et logistique » et lui proposera de participer aux activités interprofessionnelles locales.

× le nombre de salarié-es et la structure de l'entreprise :

Demander le nombre et la localisation des différents établissements, l'existence d'un ou plusieurs CE, permet d'avoir une première idée des connaissances du contact sur son entreprise.

Cela donne également une première perspective du type de structure à créer et les autres Solidaires locaux potentiellement concernés à informer (notamment pendant la période de lancement et au moment des élections professionnelles).

× la date des dernières et des prochaines élections professionnelles. Les syndicats présents dans l'entreprise : combien, lesquels, leur influence auprès des salarié-es.

◆ Sur le ou la salarié-e :

× son ou ses expérience(s) syndicale(s). Le cas échéant, les motifs de la rupture avec le syndicat précédent.

× ses rapports avec ses collègues syndiqué-es (et notamment ayant un mandat) et sa Direction.

× le nombre de salarié-es susceptibles d'adhérer à la section (minimum deux pour créer une section)

× pourquoi veut-il/elle créer une section syndicale, et pourquoi avoir choisi Solidaires ?

× par quels moyens est-il/elle entré en contact avec nous et connaît-il/elle Solidaires ?

× lui demander ses coordonnées (téléphone et email)

Phase 8 : Le suivi. Périodes particulières

➤ **Les accords de droit syndical.** Depuis l'entrée en vigueur de la loi permettant de désigner un-e RSS, un grand nombre d'entreprises ont révisé leurs accords conventionnels sur le droit syndical, instaurant une distinction entre syndicats représentatifs et syndicats non représentatifs.

Généralement ces accords, négociés avec les seuls syndicats représentatifs dans l'entreprise, instaurent un droit syndical à deux vitesses, en accordant des moyens supplémentaires aux DS et/ou aux syndicats représentatifs et/ou aux sections des syndicats représentatifs. Il importe d'étudier de près ces accords et si nécessaire de prendre un avis juridique sur des aspects contestables.

➤ **L'accord pré-électoral.** Toutes les organisations syndicales intéressées aux élections professionnelles peuvent participer à sa négociation.

Le/la RSS doit avoir un mandat écrit de l'organisation syndicale, pour la représenter et agir en son nom, composer sa délégation si nécessaire, dans cette négociation.

Plusieurs points doivent être attentivement étudiés :

◆ Les moyens accordés pour la campagne électorale. Distincts des moyens de droit syndical, les moyens de la campagne ne devraient pas être discriminatoires, notamment en matière d'heures de délégation et de moyens d'expression syndicale. Les juges peuvent être particulièrement sensibles à l'égalité de traitement dans le cadre des élections.

◆ Les périmètres des CE, dans les entreprises multi-établissements. En fonction des intérêts de l'entreprise à favoriser l'une ou l'autre organisation syndicale, on peut assister à des redécoupages des périmètres CE pour y rattacher ou en exclure tel établissement, restreindre ou augmenter le nombre de CE, etc. Cette question est donc loin d'être anodine. En tout état de cause, on choisira l'intérêt des salarié-es et ne pas agir par un opportunisme de circonstance.

Quel que soit le résultat de cette discussion, et dès lors qu'il y a plusieurs DS pour un même CE, on doit demander que le dépouillement de l'élection CE se fasse pour chacun des établissements qui composent le CE.

➤ **La campagne électorale.** Pour déposer la liste des candidats à l'élection, le/la RSS (c'est valable aussi pour les DS) doit avoir un mandat de l'organisation syndicale qui se présente aux élections.

L'équipe qui participe aux élections doit pouvoir compter sur le soutien pour réaliser les professions de foi et le matériel de campagne, voire pour aider à diffuser les tracts si besoin.

Si l'établissement ou l'entreprise compte des implantations hors du périmètre du Solidaires local, il faudra solliciter les autres Solidaires concernés.

A l'issue des élections, il est indispensable de compléter la fiche de recueil des informations et faire remonter l'information à la commission syndicalisation, qui la rediffusera et la tiendra à disposition.

Il est tout à fait envisageable de vraiment faire du « sur mesure ». La formation est l'un des moyens les plus efficaces pour développer les convergences et les capacités de Solidaires et de ses composantes

👉 **La formation spécifique du RSS est bien sûr indispensable**, déjà parce que c'est lui qui va se charger du relationnel avec le patron et qu'il doit donc déjà être formé aux menaces, pressions, tentatives de déstabilisation...

👉 **Il est envisageable de monter une première formation d'accueil, sur deux jours**, qui prenne en charge les missions du RSS mais pas seulement, car la section ne se monte pas qu'avec le RSS et il faut donc prendre garde à ce qu'il ne devienne pas un « petit chef » de section.

Lors de cette formation 4 thèmes peuvent être traités :

- ◆ Solidaires et le mouvement syndical
- ◆ pratiques syndicales
- ◆ présentation des Institutions Représentatives du Personnel
- ◆ ateliers en fonction des besoins qui ont été repérés

👉 **Mandat le plus proche de l'activité syndicale, le mandat DP doit retenir toute l'attention**. Pour les élus DP (RSS dans les entreprises de moins de 50), il est important de proposer des sessions de formation régulières et interprofessionnelles à ce mandat. C'est cette formation qui permet à l'adhérent-e de rencontrer les jeunes mais aussi les « vieilles » sections du Solidaires local, de jauger notre union et ses valeurs...etc. C'est, en partie pour cette raison, que les grosses organisations doivent aussi les animer et y participer.

👉 De la même manière, **en ce qui concerne le revendicatif**, il est important que l'union syndicale soit en capacité de faire des propositions qui évitent aux nouveaux/elles militant(e)s de s'isoler dans leur propre boîte. Cela peut être sur les NAO, prétextes elles-mêmes à poser des questions transverses, telles que : c'est quoi les salaires ? C'est quoi l'égalité Hommes/Femmes ?

👉 **Le suivi ce n'est pas que la formation, c'est un accompagnement, à la réalisation de tracts et de comptes rendus, à donner un coup de main ponctuel lors d'une initiative**, à faciliter l'accès à la nouvelle équipe des moyens matériels et logistiques nécessaire à son activité. C'est aussi de réaliser un calendrier commun des NAO, des élections, pour collectiviser au maximum notre intervention syndicale au niveau interprofessionnel.

Cela peut être aussi de faire la **proposition d'un assistant syndical en DP** pour aider à formuler les revendications, réaliser un compte rendu à destination des salarié-es.

👉 **Si l'établissement ou l'entreprise compte des implantations hors du périmètre du Solidaires local, il faudra communiquer avec les autres Solidaires concernés** pour faire connaître notre existence dans l'entreprise, à l'occasion d'une campagne revendicative, de négociations importantes, de soutien particulier.

👉 Les informations à donner.

Expliquer ce qui distingue Solidaires des autres organisations syndicales. Investissement personnel (engagement personnel, travail en groupe, pas de corporatisme... on ne crée pas un syndicat à Solidaires pour son intérêt personnel...), démocratie à la base, rapports aux salarié-es, unité dans les luttes.

Il faut notamment expliquer clairement qu'il n'y a pas de désignation « de confort » ou liée à des intérêts individuels (protection, reconnaissance, etc), que nous sommes bien dans l'optique de création de collectifs militants (sections, syndicats).

👉 La prise de rendez-vous

× Lui proposer un rendez vous. De préférence, lui proposer de venir avec plusieurs des salarié-es intéressés-es.

Il faut préciser les documents qu'il/elle doit apporter à cette réunion :

- × deux chèques minimum pour la création de la section avec des noms différents.
- × tout document informant sur le nom et l'adresse de l'entreprise, nom de l'employeur (ou du dirigeant, gérant...), une fiche de paie (vérification du champ de syndicalisation via le code APE, convention collective...) et courrier (si c'est possible) que le salarié aurait pu recevoir de l'employeur (vérification de l'entête...).

Phase 2 : Vérification des données transmises par le/la salarié-e

Aller sur le site www.societe.com, pour vérifier ou compléter les informations données par le/la salarié-e.

Le site vous donnera quelques indications, certes arrêtées fin de l'année précédente (ou de l'année N-2 dans certains cas) mais néanmoins utiles :

- ◆ le nom du directeur, siège de l'entreprise, l'effectif...
- ◆ la structure de l'entreprise, le nombre et la localisation des établissements.

Ces indications vous donneront des éléments

- ◆ sur la compétence du Solidaires local à agir.
- ◆ sur les adresses d'envoi pour les déclarations à l'employeur et à l'inspection du travail.
- ◆ sur les Solidaires locaux, syndicats, fédérations professionnelles, ou unions de branches, correspondants au même champ le champ de syndicalisation qu'il faudra contacter.

Le site gouvernemental <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr> donne aussi des informations précieuses sur les élections professionnelles qui ont pu se dérouler dans l'entreprise.

Il faut aussi rechercher la section de l'Inspection du travail compétente, en allant sur les sites de la DIRECCTE.

Phase 3 : La question de l'affiliation et du rattachement.

Section syndicale territoriale ou d'entreprise ? Syndicat d'établissement ou d'entreprise ? Syndicat d'activité ? Rattaché-e à un syndicat national, une fédération, une Union de branche ... ?

Le schéma directeur de notre développement est celui d'une « affiliation croisée », territoriale interprofessionnelle et d'activité professionnelle (au sens secteur d'activité ou branche professionnelle).

On cherchera d'abord à savoir s'il existe déjà un syndicat affilié à Solidaires dans l'entreprise, un syndicat ou une union sur le champ d'activité ou dans la branche.

Il est donc essentiel de croiser les informations entre Solidaires locaux, Solidaires national (la commission « syndicalisation » notamment), et structures professionnelles nationales, permettant ainsi une mise en commun des informations relatives à la syndicalisation et à la structuration.

« Une boîte, un employeur, un syndicat », ce schéma n'est pas automatique. Il peut même s'avérer inefficace, en ce qui concerne la taille critique en dessous de laquelle un syndicat risque d'avoir une durée de vie éphémère. Ainsi, dans une boîte de 100 salarié(e), on ne créera pas automatiquement un syndicat de dix adhérent-es, qui n'auront ni le temps, ni les moyens, ni l'énergie d'administrer un syndicat.

Dans un contexte de « salariat dispersé » particulièrement fréquent dans certaines activités, le Solidaires peut constituer un syndicat ou une section d'activité sur son périmètre géographique pour regrouper des salarié(e)s isolé(e)s. Constituer un syndicat, c'est aussi trouver les moyens de l'animer.

Si une section syndicale n'a pas de statut, le syndicat ou l'union syndicale où elle est affiliée en a, et ceux-ci peuvent donc préciser les prérogatives de la section et garantir un fonctionnement démocratique. Ces statuts peuvent assurer une réelle autonomie aux sections syndicales, y compris de disposer d'une trésorerie distincte.

La question de l'autonomie du collectif « de base » et du fonctionnement démocratique dans le syndicat, la fédération ou l'union de branche n'est pas essentiellement liée à la nature juridique de la structure (syndicat = personnalité civile, section = émanation du syndicat), mais aux règles statutaires qui définissent le fonctionnement de la section dans le syndicat, le syndicat dans la fédération ou l'Union.

Ainsi au plan national, l'Union syndicale Solidaires « s'interdit d'intervenir, sauf demande expresse des organisations concernées, dans le champ de compétence propre des organisations adhérentes qui se conforment aux présents statuts, ou de leurs composantes. » (article 4 des statuts). Localement cette disposition peut être parfaitement étendue aux sections affiliées au Solidaires local.

- ◆ La structure qui désigne n'a pas deux ans d'existence
 - ◆ La structure qui désigne n'est pas un syndicat mais une union de syndicat
 - ◆ La structure qui désigne n'apporte pas la preuve d'au moins deux adhérent-es dans le périmètre de la désignation
 - ◆ La personne qui désigne n'a pas mandat pour le faire, si ce mandat est prévu dans les statuts.
 - ◆ La personne qui désigne n'a pas qualité pour le faire
- En cas de contestation, contacter la commission « syndicalisation ».

👉 L'absence de suites données par l'employeur à la désignation

Passé le délai de 15 jours après réception de la lettre de désignation, l'employeur, s'il n'a pas contesté la désignation, peut néanmoins choisir de l'ignorer et de faire le mort, ou de ne pas remplir complètement ses obligations.

Il est nécessaire dans ce cas de lui envoyer un nouveau courrier, toujours avec copie à l'inspection du travail, pour lui rappeler ses obligations et les prérogatives du/de la RSS.

Phase 7 : Le suivi

👉 Le suivi de la nouvelle équipe vise notamment à assister le/la RSS et/ou la nouvelle section pour la rendre autonome et en capacité de développer son activité syndicale.

Les salarié-es qui nous rejoignent peuvent avoir des connaissances, des expériences et des pratiques militantes déjà acquises et qui viendront enrichir les compétences globales du Solidaires local. Au fil du temps, il faudra réussir leur intégration avec les pratiques et les valeurs de Solidaires et les solliciter dans la mesure du possible.

👉 Le suivi implique de mettre en place un réel effort de formation au niveau de Solidaires.

Les CFESS permettent 12 jours de formation par an, et ne sont pas fractionnables à moins de 2 jours, sauf accords plus favorables. Les formations doivent être déclarées au Cefi-Solidaires qui en assure l'administration générale, renseigne les Solidaires organisateurs et délivre les attestations nécessaires à fournir aux employeurs.

Dans cette démarche de formation, il est plus judicieux de faire des propositions plutôt que d'attendre que les nouveaux/elles militant-es formulent des demandes. Plusieurs types de propositions peuvent être faites en fonction des particularités et du passé militant ou non, et plutôt que de les opposer, toutes les dimensions peuvent être prises en charge.

Phase 6 : Les courriers de désignation du/de la RSS

Voir les modèles de courriers en annexe

☛ Quelle structure peut désigner ?

Il faut d'abord déterminer la structure qui procède à la désignation du/de la RSS. Plusieurs conditions doivent être réunies :

- ◆ La nouvelle structure créée doit être membre de la structure qui désigne, soit par adhésion directe, soit par affiliation.
- ◆ La structure qui désigne doit être constituée depuis au moins deux ans, et elle doit couvrir à la fois le champ professionnel et le champ géographique de l'entreprise ou de l'établissement concerné-e.

Si la question des affiliations et du rattachement a été correctement traitée, cela peut-être :

- × Une structure professionnelle locale ou nationale, syndicat, fédération, ou union professionnelle.
- × L'union Solidaires locale ou nationale. La Cour de cassation a confirmé, par plusieurs arrêts, le caractère interprofessionnel de Solidaires et sa compétence à agir dans tous les champs professionnels dès lors qu'elle y avait des adhérent-es directs ou via des organisations affiliées.

☛ Qui a le pouvoir de désigner ?

Les statuts de la structure qui désigne précisent qui est habilité à agir en son nom. Il faut vérifier avec attention qu'il n'y aura pas de contestation liée au champ professionnel ou géographique.

☛ Préalables aux courriers de désignation.

Avant tout envoi de courrier à l'employeur, il est impératif d'avoir recueilli :

- ◆ Au moins deux bulletins d'adhésions datés, les cotisations correspondantes (chèque daté) et la preuve de leur encaissement.
- ◆ Un mandat écrit de la structure (section ou syndicat) pour le compte de laquelle on agit, indiquant le nom de la (ou des) personnes à désigner en qualité de RSS.

Il est également essentiel d'informer les différentes structures concernées, de la désignation et des coordonnées du/de la RSS. Ceci vaut également dans l'autre sens, des Unions de branches vers les Solidaires locaux.

☛ La possibilité de contestation.

L'employeur ou tout syndicat présent dans l'entreprise peut contester la désignation de notre RSS. Ils disposent d'un délai de 15 jours après avoir été informé de la désignation. La contestation porte généralement sur un ou plusieurs des critères suivants :

- ◆ La structure qui désigne n'a pas compétence à agir dans l'entreprise, géographiquement ou professionnellement

Phase 4 : L'accueil physique du/des salarié-es

- 2ème prise de contact

Les documents réunis seront classés dans une pochette spécifique à la nouvelle implantation, avec la fiche d'enregistrement. Une copie de cette fiche d'enregistrement sera envoyée à la commission « syndicalisation ».

☛ Approfondir les discussions entamées lors de l'entretien téléphonique.

Compléter les informations relatives à l'entreprise (taille, effectifs, nombre de CE et implantations), et aux salarié-es intéressé-es (combien, avec ou sans expérience syndicale, avec ou sans mandats d' élu-es du personnel, avec ou sans contacts dans d'autres établissements, expériences, savoirs et pratiques militantes déjà acquis, etc).

Demander s'il existe des accords de droit syndical : moyens accordés aux organisations, droit conventionnel, nombre de DS et niveau de désignation des DS (CE ou infra CE).

Ces informations permettront de connaître les moyens qu'il est possible de revendiquer pour développer l'activité syndicale et de savoir à quel niveau on peut faire une désignation de RSS, la structure la mieux à même d'effectuer cette désignation, et d'anticiper d'éventuelles contestations.

◆ Cas des militant-es qui détenaient des mandats au titre de leur ancien syndicat.

La représentativité acquise au titre de l'ancien syndicat, lui reste attachée et ne se transfère pas.

Les mandats désignatifs appartiennent à l'ancien syndicat et tombent (DS, RS au CE ou CCE, RS au CHSCT). Si deux militant-es, élu-es sous une autre étiquette au CE, nous rejoignent, ça nous ne permettra pas de désigner un RS au CE.

◆ Cas des militant-es qui détenaient des mandats électifs de représentation du personnel.

Les salarié-es élu-es du personnel ne sont pas tenu-es de démissionner de leur mandat s'ils/elles changent de syndicat et peuvent donc conserver leur mandat électif.

☛ Compléter les informations sur Solidaires.

- ◆ Fournir la plaquette de présentation, organisation, fonctionnement ... du Solidaires local, et toute fiche documentaire en notre possession selon les sujets abordés.
- ◆ Il est très probable qu'avec peu de droit syndical, la nouvelle équipe militante ne participera pas à toutes les réunions et activités de Solidaires. Il est néanmoins fondamental qu'elle soit dans le réseau d'informations du Solidaires local, qu'elle participe aux échanges mails, reçoive et distribue les publications Solidaires, informe de sa situation et puisse s'appuyer sur Solidaires chaque fois que nécessaire.

◆ Donner les coordonnées d'un-e correspondant-e Solidaires, chargé-e plus particulièrement du suivi de la nouvelle équipe, de chercher les réponses à ses sollicitations ou de l'aiguiller vers les militant-es compétent-es.

☞ **Recueillir les cotisations (deux chèques minimum pour déclarer un RSS)** (faire photocopie)

☞ **Faire remplir la fiche d'adhésion et donner la carte d'adhérent** (faire photocopie)

☞ **Expliquer les démarches et la procédure de la création de la section et de la désignation du RSS.**

◆ Dans les entreprises de moins de 11 salarié-es, il n'y a pas possibilité de nommer un-e RSS, mais l'adhésion est possible (si les statuts du Solidaires local le permettent), ainsi que le rattachement à une section ou un syndicat territorial constitué-e par le Solidaires local sur l'activité exercée.

◆ Dans les entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 49 salarié-es, seul un-e DP peut être désigné comme RSS.

◆ Dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es, la désignation d'un-e RSS est au libre choix de l'organisation. Mais il/elle doit avoir plus de 18 ans, avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise (4 mois s'il s'agit d'une création d'entreprise ou d'établissement) et n'avoir aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

☞ **Faut-il automatiquement désigner un-e RSS ?**

La date des élections à venir est déterminante. Le mandat de RSS court jusqu'aux prochaines élections, sans possibilité de renommer le ou la même militant-e en cas d'échec aux élections (moins de 10%).

Si on dispose de plusieurs mois pour développer une activité, la nomination est nécessaire.

A un ou deux mois des élections, il vaudra souvent mieux ne pas prendre le risque de « griller » un-e militant-e.

D'autant qu'il n'est pas nécessaire d'avoir nommé un RSS pour participer au 1^{er} tour des élections professionnelles et à la négociation du protocole électoral.

Même si on n'a pas participé à cette négociation, on peut déposer des listes de candidats au 1^{er} tour (attention à la date limite de dépôt).

Phase 5 : Le rôle du RSS et la procédure de désignation

☞ Si la décision est prise de désigner un RSS, il faut **expliquer les risques de contestations possibles** par l'employeur ou tout autre syndicat implanté dans l'entreprise.

C'est l'occasion de rappeler que :

- ◆ dès sa nomination le/la RSS a le statut de salarié-e protégé-e.
- ◆ on n'est pas tenu de communiquer à l'employeur la liste de ses adhérent-es. En cas de contestation, seul le juge en prendra connaissance (arrêt de cassation sur la protection des libertés individuelles).

☞ **Expliquer les fonctions du RSS et discuter des premiers éléments stratégiques :**

Le RSS a les mêmes prérogatives que le DS sauf qu'il ne peut pas négocier les accords d'entreprise. Concrètement cela signifie que la désignation du RSS sert à créer et développer l'activité et notre pratique syndicale dans l'entreprise ou l'établissement :

◆ réaliser et distribuer des tracts, selon les usages en vigueur dans un premier temps (accès entrée/sortie ou dans l'établissement)

◆ afficher tracts et communications sur le panneau syndical (obligation de l'employeur de fournir un panneau par organisation déclarée).

◆ accéder au local syndical

◆ utiliser les heures de délégation mensuelles. Il n'y a pas de délai de prévenance, on se conformera aux usages ou sinon aux dispositions conventionnelles ou légales (accord de droit syndical dans l'entreprise ou Code du travail). Le minimum légal est de 4h par mois à partir de 50 salarié-es. En dessous de 50 salarié-es, le RSS / DP utilise ses heures de DP

◆ faire adhérer les collègues à la section syndicale et collecter les cotisations

◆ organiser des réunions ouvertes aux syndiqués et non-syndiqués, les autres OS...

◆ préparer et participer aux élections professionnelles.

◆ participer aux formations, aux informations, aux réunions, conseils, AG... organisés par Solidaires.

◆ le RSS peut participer aux DP comme assistant syndical, invité par un élu titulaire.

◆ le RSS, même s'il n'assiste pas aux réunions (CE, NAO...) peut néanmoins donner un avis aux salarié-es sur les points traités.

☞ **RSS d'établissement ou d'entreprise ?**

Dans les entreprises multi établissements, les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise peuvent désigner des DS d'établissements et un-e DS Central-e de l'entreprise. Cette disposition ne s'applique pas aux RSS. On ne peut pas nommer un-e RSS (et donc constituer une section) à la fois au niveau de l'entreprise et au niveau de ses différents établissements. Il faut choisir un niveau de la désignation en tenant compte du temps de délégation (4h mensuelles) et du périmètre à couvrir.

☞ **Le périmètre de l'établissement**

La Cour de cassation (arrêt 11-16113, 29 février 2012) confirme qu'en matière de désignation des DS et RSS, depuis l'arrêt de principe du 18 mai 2011, celui-ci est aligné sur celui du CE en l'absence d'un accord d'entreprise en disposant autrement.

Cette orientation favorise d'autant moins l'implantation et le développement d'un syndicalisme de proximité, que les périmètres des CE sont géographiquement étendus et qu'il n'existe pas de DS de proximité (au niveau des établissements DP par exemple).