Section syndicale

Une section syndicale, sinon rien !

La section syndicale est le point d'ancrage nécessaire et obligatoire de la présence CFTC – comme des autres organisations syndicales – dans l'entreprise. Sans elle, pas de Délégué syndical (DS) ou de Représentant de la section syndicale (RSS), pas de moyens syndicaux, et des contestations possibles !

UN INDISPENSABLE POUR LA VIE SYNDICALE

Jusqu'à août 2008, la vie syndicale en entreprise reposait sur le DS, et sa présence sous-entendait l'existence d'une section. La loi sur la représentativité, du 20 août 2008, a inversé ce fait. À présent, la section syndicale est le préalable à toute désignation.

La section est créée par le syndicat et à son initiative, qu'il soit représentatif ou non. Une union, une fédération et même une confédération le peuvent également. Pas de formalisme particulier, juste informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et en adresser un exemplaire à l'inspecteur du travail. Deux adhérents suffisent, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La CFTC et les 4 autres grandes confédérations nationales disposent des critères nécessaires. Les autres syndicats, qu'ils soient affiliés à une organisation syndicale non représentative au niveau national, ou spécifiques, doivent remplir les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, être constitués légalement depuis au moins deux ans, et avoir un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise.

EN CAS DE CONTESTATION DE LA SECTION

La section, n'ayant pas la personnalité morale, dépend du syndicat dont elle est l'émanation. Si une action en justice est effectuée, c'est le syndicat – en la personne de son président ou d'une personne disposant d'une délégation de pouvoirs écrite – qui portera ladite action en justice.

En cas de contestation de la section (existence de la section, nombre d'adhérents), la preuve est à apporter exclusivement au juge du Tribunal d'instance (donc ni à l'employeur ni à une autre organisation syndicale). Le juge constatera, mais ne fournira pas à la partie adverse les éléments permettant l'identification des personnes. La cotisation de l'adhérent doit avoir été versée et encaissée : le seul bulletin d'adhésion ne suffit pas à apporter la preuve de l'adhésion.

L'existence de la section est capitale : un syndicat ayant obtenu un bon score aux élections, mais sans que la section ait été créée, pourrait, en cas de contestation, perdre son DS.

LE RÔLE DE LA SECTION

La section a deux rôles principaux : assurer la défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents ; agir pour l'ensemble des salariés de son périmètre (par exemple, les négociations d'accords d'entreprise menées par le DS).

Une fois la section créée, elle dispose d'un panneau d'affichage (individuel ou partagé) et de moyens (local aménagé et partagé de 200 à 999 salariés, individuel pour les syndicats représentatifs à partir de 1 000 salariés). Il peut être négocié un droit syndical plus favorable (par exemple, l'utilisation de l'intranet de l'entreprise, un crédit de photocopies...).

La section syndicale est apte à collecter les cotisations syndicales, y compris sur le temps de travail. Une section ne peut présenter une liste de candidats aux élections professionnelles, cela relève des prérogatives du syndicat.

LA REPRÉSENTATION DE LA SECTION

La loi sur la représentativité a créé le mandat de RSS pour les organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise (s'implantant ou ayant perdu la représentativité). Elle fixe également une fin à la durée des mandats de DS et RSS : les élections à venir. À chaque élection, il est donc indispensable d'effectuer à nouveau la désignation d'un DS ou d'un RSS (une personne ne peut être redésignée RSS).

COMMUNICATION

UNE SECTION DOIT VIVRE ET COMMUNIQUER

La section disposant d'un panneau d'affichage se doit de l'utiliser. L'affichage est libre, mais une copie de tout ce qui est affiché doit être remise conjointement à l'employeur. Cette obligation ne s'applique pas au tractage, qui peut être effectué librement aux heures d'entrée et de sortie, dans les locaux de l'entreprise.

L'équipe de la section est organisée autour du DS ou du RSS et l'accompagne. **Une section qui ne vit pas risque d'être contestée.** *

- **Le RSS** a pour mission principale de conforter la présence de son organisation syndicale afin de gagner les élections suivantes (en obtenant 10 % et plus des suffrages exprimés pour les titulaires au premier tour des élections du Comité d'entreprise, son organisation syndicale sera représentative dans l'entreprise et aura un DS). Il dispose d'au moins quatre heures de délégation et a les mêmes prérogatives que le DS, à l'exception de pouvoir négocier des accords collectifs. Quoi qu'étant un accord collectif, le protocole d'accord préélectoral peut être négocié par le RSS à condition qu'il détienne un mandat écrit de son syndicat (ou de son union le cas échéant).

  Pas de condition particulière : le syndicat peut désigner qui il veut parmi les salariés de l'entreprise dans le périmètre de la section pour être RSS.

- **Le DS** a les mêmes prérogatives qu'auparavant ; en revanche, il doit avoir été candidat aux élections (pas besoin d'avoir été élu), que ce soit en titulaire ou en suppléant, en CE ou en DP. De plus, dans une obligation de légitimité, il doit avoir eu sur son nom dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés. Le mandat de DS est réservé aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement).

Les désignations sont effectuées par le syndicat (ou l'Union de syndicats en fonction des spécificités éventuelles de ses statuts) du périmètre géographique. La section n'a pas le pouvoir de le faire. Deux incompatibilités existent : il ne peut y avoir deux niveaux de RSS, il faut donc choisir entre disposer de RSS dans chaque établissement, ou d'un RSS pour l'ensemble de l'entreprise. S'il existe un DS central, il ne peut y avoir de RSS dans un ou des établissements. *

José Degoud