

La section syndicale et **L**e RSS

La loi du 20 août 2008 modifie profondément les règles de représentativité dans le secteur privé. Pour l'UNSA il est désormais plus facile d'engager une action syndicale dans une entreprise ou un établissement en désignant un RSS (Représentant de Section Syndicale)

Avec un minimum de deux adhérents, un syndicat peut constituer une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement.

Le RSS a pour mission entre autres d'animer sa section syndicale tout en préparant les prochaines élections professionnelles.



1

Pourquoi créer une section ?

Aujourd'hui avec la crise, la nécessité pour les salariés d'être syndiqués, d'avoir des organisations syndicales pour se défendre, semble encore plus évidente.

Et pourtant, force est de constater que face au patronat, trop de salariés restent isolés, inorganisés.

Créer une section syndicale c'est prendre en main son avenir professionnel en écoutant, en défendant, en revendiquant, en informant les adhérents et les salariés et en négociant.

2

Comment créer une section ?

1 Dans toute entreprise ou établissement d'au moins 11 salariés, il est possible de créer une section syndicale UNSA, à partir

- de salariés non syndiqués au moment de la création ;
- de salariés syndiqués sous une autre étiquette syndicale, organisés ou non en section, qui souhaitent changer d'affiliation ;
- d'un syndicat autonome déjà constitué qui souhaite rejoindre l'UNSA.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la création d'une section syndicale au sein de son entreprise.

2 L'existence d'une section syndicale suppose l'adhésion d'au moins deux salariés de l'entreprise à une organisation syndicale.

3 Une fois les cotisations enregistrées par la fédération ou le syndicat

professionnel, un RSS, préalablement choisi par les adhérents de la nouvelle section, pourra être désigné (sous conditions d'effectif de l'entreprise).

4 La désignation sera notifiée par la fédération ou le syndicat professionnel, soit par lettre recommandée avec AR, soit remise en main propre contre récépissé (cf. annexe 1) :

- à l'employeur ;

Avec copie pour information :

- à l'inspection du travail dont dépend l'entreprise ou l'établissement ;
- au salarié concerné.

5 A charge de la section syndicale créée d'informer les salariés par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

3

Qui peut être désigné RSS ?

Chaque section syndicale ne peut être représentée que par un seul Représentant de Section Syndicale, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

• Pour être désigné RSS dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, il faut :

- * travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins, ancienneté réduite à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement ;
- * avoir la capacité électorale ;
- * avoir 18 ans révolus.

De plus dans une entreprise ou un établissement de 11 à 50 salariés, le RSS doit être délégué du personnel.

• Dans les entreprises ou établissements de moins de 11 salariés, il n'est pas possible de désigner un RSS.

• Le mandat de RSS n'a ni durée minimale, ni durée maximale. Il est limité par l'issue des élections professionnelles qui suivent la désignation (voir page suivante).

• Le représentant de section syndicale n'a pas de suppléant, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

• Le mandat de RSS est cumulable avec tout autre mandat d'élu (CE, DP, CHSCT).

4

RSS, élections et représentativité

Lors des élections :

• *La liste présentée par l'UNSA obtient 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour de scrutin des élus titulaires CE ou de la délégation unique.*

L'UNSA devient représentative dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

Le salarié en charge du mandat de RSS va pouvoir être désigné Délégué Syndical. Pour cela, il faut qu'il ait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du scrutin (soit en CE, soit en DP).

• *La liste présentée par l'UNSA n'obtient pas 10 % des suffrages exprimés*

Elle n'est pas représentative dans l'entreprise ou l'établissement concerné. Elle ne peut désigner de délégués syndicaux.

Le salarié en charge du mandat de RSS perd automatiquement son mandat et ne peut être à nouveau désigné RSS que 6 mois précédant la date des élections suivantes.

Un nouveau RSS peut cependant être désigné parmi les adhérents de la section syndicale afin de continuer à développer l'UNSA et ainsi préparer les prochaines échéances électorales.

5

Rôle du RSS**1 Faire vivre la section syndicale en**

- représentant et animant la section syndicale. C'est lui qui collecte les cotisations, édite et affiche les communications syndicales, anime les réunions de la section et établit un programme d'actions.
- étant le relais entre les adhérents et l'employeur mais aussi entre les adhérents et l'UNSA.

2 S'implanter dans l'entreprise en

- faisant connaître l'UNSA dans son entreprise ;
- expliquant pourquoi il a créé l'UNSA dans son entreprise ;
- informant régulièrement les salariés ;
- étant au contact et à l'écoute des salariés ;
- élaborant un programme revendicatif ;
- faisant adhérer ;
- cherchant des candidats afin de pouvoir déposer des listes complètes pour les prochaines élections ;

- étant exemplaire dans son comportement.

3 Représenter son syndicat en

- faisant connaître à l'employeur les revendications et propositions du syndicat et des salariés dans le but d'améliorer leur situation dans l'entreprise.
- informant le personnel sur les positions de l'UNSA et en recueillant leurs avis, observations et revendications.

4 Organiser la représentativité du syndicat en

- permettant au syndicat d'obtenir les 10 % aux prochaines élections professionnelles. A ce titre, il participe, négocie et est habilité à signer le protocole d'accord préélectoral.

Mais attention

Son rôle est restreint, il n'est pas habilité à négocier et à signer des accords d'entreprise.

6

Moyens et outils du RSS et de la section syndicale

Le RSS et la section syndicale doivent bénéficier des moyens légaux ou conventionnels en vigueur et appliqués aux autres sections syndicales ou syndicats de l'entreprise :

Panneau d'affichage

Distinct de celui affecté aux instances représentatives du personnel, il doit être mis à disposition par l'employeur pour l'affichage des communications syndicales de la section. Il doit être

identique (taille, forme,...) à celui des autres sections syndicales ou syndicats de l'entreprise. Un exemplaire des communications doit être transmis pour information au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Local syndical

Sous condition d'effectifs, l'employeur doit mettre à disposition un local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Organisation de réunions

Possibilité de réunions entre adhérents et/ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non, dans l'enceinte de l'entreprise en dehors du temps de travail et cela une fois par mois.

Tracts syndicaux

Faculté de diffuser librement publications et tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (Art. L.2143-20 du C.T.).

Intranet et messagerie électronique

L'utilisation de la messagerie professionnelle est soumise à la négociation et à la signature d'un accord avec l'employeur.

Crédit d'heures mensuel

Seuls les RSS désignés dans les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent en disposer.

Il est de 4 heures par mois pour exercer les fonctions de RSS, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou négociation. (art. L.2142-1-3 du C.T., pas de disposition prévue de dépassement pour circonstances exceptionnelles).

Ce crédit d'heures est de plein droit considéré comme du temps de travail. Il est donc payé à l'échéance normale. Il lui est associé une liberté de déplacement qui s'exerce tant à l'intérieur, qu'à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou en dehors du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ont désigné un DP en tant que RSS, le crédit d'heures dont dispose le DP pour l'exercice de son mandat peut être utilisé pour

l'exercice de ses fonctions de RSS (L 2142-1-4)

Protection du mandat

Le RSS bénéficie de la protection de son mandat. C'est un salarié protégé au sens du Code du Travail, art. L. 2411-3 et suivant.

Textes applicables

- L'employeur doit remettre au RSS un exemplaire de la convention collective ou de branche applicable et une copie de tous les accords d'entreprise.
- Il n'y a pas d'obligation de remettre au RSS les documents fournis aux élus (bilan annuel du travail à temps partiel, bilan social, rapport sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, plan de formation,...)

Pouvoir de négociation

- **total** en ce qui concerne le protocole d'accord préélectoral auquel le RSS ou le salarié mandaté doit être invité par l'employeur, il le négocie et il peut le signer.

A l'issue de la création de la section syndicale et/ou de la désignation d'un RSS, l'UNSA conseille de demander à l'employeur :

- **que le RSS participe aux réunions CE, DP, CHSCT et aux réunions de négociations.**

Toutefois cette présence est aussi soumise à l'accord du CE, du CHSCT, des DP et des OS.

En cas de réponse positive de la part des instances représentatives du personnel, l'autorisation pourra être demandée à l'employeur.

- **qu'il soit destinataire des documents fournis lors de ces réunions**

au titre du développement du dialogue social et de la représentation de tous les salariés.

Rôle de la fédération et des unions territoriales UNSA

RSS et sections syndicales nouvellement créées trouveront auprès de leur fédération et/ou des unions territoriales :

- expérience, compétences et expertise ;
- des services juridiques ;
- une aide technique, pratique et humaine ;

- une documentation professionnelle, dont des plaquettes qui détaillent le fonctionnement et les droits attachés à chacun des différents mandats des élus du personnel.

Formation

La formation des représentants et des élus est primordiale.

C'est pourquoi l'UNSA a mis en place les moyens adaptés pour répondre à vos attentes et vos besoins.

7

Les élections professionnelles : construire les listes

• **Les candidats** : des conditions sont requises pour être candidat.

1 Vérifier l'ancienneté des candidats

• **condition** = au moins un an, 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement

• **ancienneté prise en compte** :

- les périodes de maladie professionnelle ou non, accident du travail, maternité, mise en disponibilité, formation. (Art L 2314-16 et L. 2324-15 du CT),
- les contrats CDD, les contrats issus de transfert d'entreprise (L. 1224-1 du CT.), les contrats Intérim en cas de poursuite au terme de la mission en CDI et ce pour trois mois de la dernière mission. Une dérogation est possible avec accord de l'inspecteur du travail en cas de difficulté pour remplir les listes (art. L. 2314-20 et L. 2324-18 du CT.)

2 Vérifier la condition d'éligibilité

• **condition** = avoir 18 ans révolus,

avoir la capacité électorale (art. L. 2314-16 et L. 2324-15 du CT.)

3 Autres conditions

- Les salariés travaillant à temps partiel dans plusieurs entreprises choisissent celle dans laquelle ils sont candidats et où ils votent. (art. L. 2314-16 et L. 2324-15).
- Les salariés ayant un lien de parenté avec l'employeur ne peuvent se porter candidats.
- Le cadre dirigeant titulaire d'un mandat l'assimilant à l'employeur ne peut se porter candidat.
- Le futur DS doit être candidat sur l'une des listes, DP ou CE, titulaires ou suppléants.

4 Vérifier l'inscription des candidats sur les listes d'électeurs dès parution de celles-ci, les candidats ne faisant pas partie de l'électorat ne pouvant être éligibles. En cas d'absence du nom, il faut im-

médiatement saisir la direction de l'entreprise pour rectification. Sinon une contestation devra être déposée au greffe du Tribunal d'Instance dans les trois jours.

• Les listes

1 Ordre des candidats

Placer les candidatures dans l'ordre décidé par les adhérents de la section syndicale.

2 Représentation salariale

Chercher la représentation la plus large possible avec des candidats de différents services et/ou de différents collèges.

3 Positions éligibles et non éligibles

Tous les candidats ne pourront être élus. Cela peut être un argument pour convaincre des adhérents et des sympathisants pour se porter candidats sur les listes UNSA.

Dans le cas où un ou plusieurs candidats obtiennent plus de 10 % de ratures en regard du nombre de votes valablement exprimés, l'ordre d'élection tiendra compte du nombre de voix obtenu par chaque candidat. (art L 2324-22 du CT.)

4 Croisement

Si le nombre de candidats est insuffisant, il faudra « croiser les listes » en inversant l'ordre entre les candidats des listes de titulaires et celles de suppléants.

exemple :
liste de titulaires CE
DURAND
DUPONT
MARTIN

liste de suppléants CE
MARTIN
DURAND
DUPONT

5 Nombre de candidats

Le nombre de sièges à pourvoir est déterminé par la loi en fonction de l'effectif de l'entreprise et par le protocole d'accord préélectoral. Il doit être obligatoirement respecté. (Il est possible de présenter moins de candidats que de sièges à pourvoir, mais pas plus).

6 Cumul des mandats

Un même salarié peut être candidat sur les listes DP et CE et avoir plusieurs mandats.

7 Date et forme de dépôt

Elles sont fixées par le protocole d'accord préélectoral et doivent être respectées à la lettre près au risque de voir refuser la liste.

Nota Bene : ne pas hésiter à demander conseil à sa fédération ; penser à consulter la brochure « Elections professionnelles » publiée par l'UNSA et disponible sur le site extranet.

Invitation à la négociation

- Chaque organisation syndicale représentative au jour de la négociation ou ayant désigné un RSS au sein d'une entreprise doit impérativement sous peine de nullité des élections, être invitée à la négociation du protocole préélectoral. (art L. 2314-3 et L. 2324-4 du C.T.)
- A l'initiative de l'employeur, elle doit être écrite et individuelle.
- L'information est ensuite affichée afin de permettre à une section syndicale qui ne se serait pas déclarée de le faire auprès de l'employeur et ainsi de participer à la négociation.

Elections concernées

- *Entreprises de 11 à 50 salariés* : élections des délégués du personnel, titulaires et suppléants.
- *Entreprises de 50 à 200 salariés* : 2 options = élections des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel, titulaires et suppléants ou élection d'une délégation unique du personnel (DUP). Les élus assurent alors la double fonction de membres du CE et de délégués du personnel.
- *Entreprises de plus de 200 salariés* : élections des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel, titulaires et suppléants

Objet du protocole

Le protocole préélectoral fixe les modalités de représentation du personnel, de déroulement des élections et des votes. Il répond aux dispositions des articles L 2324-4 à 6 et 19 à 21R 2324-22 du C.T.

Il fixe notamment :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, art. L. 2314-11 et L. 2324-13 du C.T. Pour ce faire, il mentionne avec précision les effectifs par catégories. (en l'absence d'accord entre les OS et l'employeur, ce dernier doit saisir l'Inspection du travail).
 - La date du 1^{er} et 2^{ème} tour du scrutin.
 - La durée du mandat des élus (de 4 ans à défaut d'un accord d'entreprise ayant négocié 2 ou 3 ans).
 - La date d'affichage des listes électorales (au plus tard 4 jours avant le premier tour des élections).
 - La date d'affichage des listes de candidats.
 - Les modalités de vote par correspondance (en principe celui-ci est réservé aux salariés absents de l'entreprise le jour du vote. Circ. DRT no 13, 25 oct. 1983 : JO, 20 déc. **Pour l'UNSA, il est impératif que les votes soient consignés dans une boîte postale et recueillis par une délégation employeur/représentants des OS**).
 - Les modalités de propagande électorale, notamment pour les envois des votes par correspondance.
 - Le format des bulletins de vote, la couleur, la taille des caractères, les inscriptions, l'intégration du logo syndical.
 - La composition du bureau de vote.
- *Le bureau de vote est chargé de la surveillance et du déroulement du scrutin. Il est impératif d'être vigilant sur sa composition. Il est nécessaire*

que des représentants de l'UNSA puissent surveiller en permanence le déroulement du scrutin et les urnes. Ceci est primordial.

- *Il est aussi impératif de prévoir que les personnes composant le bureau de vote soient libérées par l'entreprise et payées en temps de travail effectif.*
- *Le jour du scrutin, le bureau de vote élira son président qui sera chargé de rédiger un PV et consignera tous les événements et notamment les réclamations.*
- *A la fin du scrutin, c'est le bureau de vote qui procédera à la proclamation des résultats.*

- **Pour l'UNSA, il est essentiel de prévoir la présence d'un délégué de liste qui aura pour mission de suivre le bon déroulement du scrutin et du dépouillement.**
- **La remise en vertu des dispositions légales à chaque OS d'un exemplaire du PV des élections lors de la proclamation des résultats.**

Validité de l'accord

La signature de l'accord nécessite une double condition de majorité :

- la majorité des OS ayant participé à la négociation ;
- parmi les signataires, les OS représentatives ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles précédentes.

Importance du 1^{er} tour des élections professionnelles

- Seules les organisations syndicales représentatives au moment de la négociation ou ayant créé une section syndicale UNSA peuvent présenter des listes au 1^{er} tour.
- Quel que soit le quorum, le 1^{er} tour est dépouillé pour déterminer la représentativité des organisations syndicales qui se sont présentées dans l'entreprise.

Pour mémoire, pour être considéré comme représentatif, l'UNSA doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blanc et nul) au premier tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou à défaut des DP et ce quel que soit le nombre de votants.

Proclamation des résultats

A l'issue des élections, la section syndicale devra remettre un exemplaire des PV à sa fédération qui après analyse désignera éventuellement un délégué syndical, en lien avec les adhérents de la section et organisera la formation des élus en lien avec les structures territoriales (UD et UR). **Le RSS devra aussi vérifier que l'employeur a bien transmis à la Direction départementale du travail concernée le PV avec la mention UNSA seule garantie que les résultats soient pris en compte pour l'UNSA au niveau national.**

Annexe 1

Notification de désignation – (Exemple)

Nom du représentant légal

Société ...

Adresse...

Le...

Objet : désignation d'un représentant de la section syndicale

Lettre en Recommandé avec accusé de réception n° XXX ou remise en mains propres contre récépissé

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L2142-1-1 du Code du travail, nous vous informons de la désignation comme représentant de la section syndicale XXX, affiliée au syndicat UNSA-XXX, de M, Mme, Melle XXX, domiciliée XXX, pour l'entreprise (ou l'établissement) XXX.

Nous vous informons également, par la présente, que M, Mme, Melle XXX est dûment mandatée par l'UNSA XXX à signer le protocole d'accord préélectoral, ainsi qu'à déposer des listes aux élections professionnelles dans votre établissement.

Vous voudrez bien afficher une copie de la présente dans l'entreprise et appliquer les dispositions relatives au droit syndical en vigueur dans votre établissement, dans les conditions légales prévues par le Code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Un double de cette lettre de désignation est adressé concomitamment à l'inspecteur du travail.

Espérant que toute facilité sera donnée à notre déléguée pour accomplir son mandat, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Nom du Secrétaire général UNSA-XXX

Adresse du syndicat

 **Notes**

La section
syndicale

et

Le RSS



**Union Nationale des Syndicats Autonomes
Secteur IRP**

21, rue Jules Ferry - 93177 Bagnole Cedex

Tél. : 01 48 18 88 00 - Fax : 01 48 18 88 99

Courriel : irp@unsa.org

Site internet : [http:// www.unsa.org](http://www.unsa.org)

L'UNSA est membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)