

Mes droits, j'y ai droit !

Délégué-e syndical-e, représentant-e de section syndicale

S'organiser, revendiquer, gagner !



La représentation syndicale dans l'entreprise

La représentation syndicale est un droit fondamental, garanti par le Code du travail. Elle permet aux salarié-es de s'organiser collectivement pour défendre leurs droits, porter des revendications et améliorer leurs conditions de travail.

Elle est régie principalement par les articles L.2141, L.2142, L.2143 et suivants du Code du travail.

Dans l'entreprise, deux mandats syndicaux jouent un rôle central :

- le ou la délégué-e syndical-e (DS), lorsque le syndicat est représentatif ;
- le ou la représentant-e de section syndicale (RSS), lorsque le syndicat ne l'est pas encore.

Ces deux mandats ont un objectif commun, organiser le collectif de travail et défendre les intérêts des salarié-es, mais leurs droits et prérogatives diffèrent : seul le ou la délégué-e syndical-e (DS) peut négocier un accord d'entreprise.

DÉLÉGUÉ-E SYNDICALE : NÉGOCIER ET FAIRE AVANCER LES DROITS

Quand peut-on désigner un-e DS ?

Un-e délégué-e syndical-e peut être mandaté-e par son syndicat lorsque le syndicat est représentatif dans l'entreprise.

Le ou la salarié-e désigné-e doit remplir les conditions légales (âge, ancienneté, droits civiques). Pour le reste, les modalités diffèrent selon que l'entreprise compte ou non 50 salarié-es :

- si l'entreprise compte au moins 50 salarié-es, le ou la salarié-e désigné-e doit avoir réuni 10 % des voix sur son nom au premier tour des élections professionnelles, sauf renonciation écrite des intéressé-es ;
 - si l'entreprise compte moins de 50 salarié-es, le ou la salarié-e désigné-e doit être membre titulaire du Comité social et économique.
- La représentativité du syndicat repose notamment sur l'audience électorale : le syndicat doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles.



Mes droits, j'y ai droit !

Son rôle au quotidien

Le ou la DS est l'interlocuteur·rice principal·e de l'employeur pour le syndicat. Il ou elle peut :

- négocier et signer des accords collectifs ;
- porter les revendications des salarié·es ;
- défendre les intérêts collectifs face à la direction.

C'est un mandat clef pour faire évoluer les droits dans l'entreprise.

Des moyens pour agir

Le ou la DS dispose :

- d'un crédit d'heures de délégation, variable selon l'effectif ;
- d'une liberté de circulation dans l'entreprise ;
- d'une protection renforcée contre le licenciement, nécessitant l'autorisation de l'inspection du travail.

REPRÉSENTANT·E DE SECTION SYNDICALE (RSS) : IMPLANTER ET CONSTRUIRE

Pourquoi un mandat RSS ?

Le mandat de RSS permet à un syndicat non encore représentatif de s'organiser dans l'entreprise, de se faire connaître et de préparer les futures élections professionnelles.

C'est souvent une première étape stratégique pour construire un rapport de forces.

Conditions de désignation

Un·e RSS peut être mandaté·e lorsque le syndicat existe légalement depuis au moins deux ans et respecte les critères légaux (valeurs républicaines, indépendance).

Les modalités diffèrent selon que l'entreprise compte ou non 50 salarié·es :

Si l'entreprise ou l'établissement compte au moins 50 salarié·es, peut être nommé·e tout·e salarié·e remplissant les conditions légales (âge, ancienneté, droits civiques).

Si l'entreprise ou l'établissement compte moins de 50 salarié·es, le ou la salarié·e désigné·e doit être membre titulaire du Comité social et économique.

Un syndicat ne peut mandater qu'un·e seul·e RSS par entreprise.

Ce que peut (et ne peut pas) faire le ou la RSS

Le ou la RSS peut :

- représenter le syndicat auprès de l'employeur ;
- diffuser des informations syndicales ;
- formuler des revendications et organiser les salarié·es.

En revanche, il ou elle ne peut ni négocier ni signer d'accord collectif.

Des droits reconnus

Le ou la RSS bénéficie :

- d'un crédit d'heures de 4 heures par mois ;
- de la liberté d'expression syndicale ;
- d'une protection contre le licenciement, identique à celle des autres salarié·es protégé·es.

Le mandat prend fin automatiquement si le syndicat devient représentatif.

DS / RSS : DES MANDATS DIFFÉRENTS, COMPLÉMENTAIRES

Critères	DS	RSS
Type de syndicat	Représentatif	Non représentatif
Effectif minimum	11 salarié·es	11 salarié·es
Audience électorale	Au moins 10 %	Inférieure à 10 %
Négociation d'accords	Oui	Non
Crédit d'heures	Variable	4 heures / mois
Protection	Inspection du travail	Inspection du travail
Objectif principal	Négocier et gagner des droits	S'implanter et construire

Faire vivre l'action syndicale

DS comme RSS jouent un rôle essentiel pour faire vivre la démocratie sociale dans l'entreprise. Le·la RSS prépare le terrain, le·la DS transforme le rapport de force en droits concrets.

Ces mandats ne sont pas individuels : ils s'inscrivent dans une démarche collective, au service de l'ensemble des salarié·es.

Le mandat syndical dans une démarche CGT

À la CGT, les mandats syndicaux servent à :

- organiser les salarié·es et construire le rapport de force ;
- défendre les droits collectifs et individuels ;
- améliorer les conditions de travail et de vie ;
- inscrire l'action syndicale dans un projet de transformation sociale.

Avec la CGT, le mandat syndical n'est pas isolé : il s'appuie sur un collectif, des formations, des outils juridiques et une solidarité active.

BON À SAVOIR

- Le mandat syndical est un droit, pas une faveur.
- L'efficacité repose sur l'organisation collective et la proximité avec les salarié·es.
- Un syndicat vivant, c'est un syndicat visible, formé et combatif.
- S'organiser, revendiquer, gagner : le syndicat, c'est ton pouvoir d'agir.

**S'ORGANISER, REVENDIQUER, GAGNER :
LE SYNDICAT, C'EST TON POUVOIR D'AGIR.**

