

# Résolution : structuration, fonctionnement, développement

Poursuivre l'objectif de mise en place d'une structure (coordination, union ou fédération, etc.) regroupant les secteurs des arts, de la culture, de la communication, de l'éducation populaire, du socioculturel, de l'édition, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, du cinéma, etc. reste un objectif indispensable à poursuivre.

*Comme nous l'avons déclaré lors de notre précédent congrès : le resserrement du champ de syndicalisation de SUD Culture sur le Ministère de la Culture et de la Communication et les établissements publics culturels qui en résultera, déplacera certains débats et décisions au sein d'autres instances qu'il nous faudra mettre en place avec des syndicats existants ou en germe dans notre syndicat national à travers certaines sections.*

*Cependant, cette évolution ne saurait aboutir, sous prétexte d'efficacité (que ce soit en terme de revendications professionnelles, de défense des salarié-e-s auprès de leurs employeurs, de structuration, de formation, ...), à un repli sur nous-mêmes au motif qu'il reviendrait à terme à cette*

*structure de s'investir dans les luttes citoyennes et les structures interprofessionnelles et d'être seule à faire un travail de sensibilisation visant à lier le monde du lieu de travail avec le monde extérieur.*

*Ce n'est qu'à travers la poursuite de ses engagements militants, logistiques et financiers auprès de Solidaires et des structures du mouvement social que SUD Culture sera en capacité de proposer aux salarié-e-s d'autres analyses aptes à favoriser la transformation sociale.*

Par ailleurs, cette évolution naturelle ne se mettant en place que progressivement et n'étant envisageable qu'à moyen terme, la structuration horizontale (géographique) de notre syndicat ne doit pas en pâtir et doit être pour les trois années à venir un objectif prioritaire afin de donner aux adhérent-e-s et sections qui nous rejoignent un outil syndical en phase avec les besoins des salarié-e-s et la réalité de notre développement.

L'activité syndicale de nos sections dans les instances représentatives des personnels et au plus près des salarié-e-s, leurs résultats aux élections de site, la représentativité nationale en hausse confirmée lors des dernières élections professionnelles au MCC, les nouvelles implantations dans divers sites et secteurs, la crédibilité de nos interventions, l'image que nous donnons aux salarié-e-s d'un syndicalisme renouvelé, plus démocratique et en phase avec les enjeux de la société et de la mondialisation libérale ne doivent pas nous cacher les difficultés auxquelles notre syndicat est confronté et les dysfonctionnements que nous avons à gérer du fait, justement, de notre développement, depuis notre création.

Les trois années qui viennent doivent nous permettre de consolider et de développer plus fortement notre syndicalisme dans tous les champs de syndicalisation de notre organisation et notamment au sein du MCC, dans lequel notre représentativité est de toute première importance pour le développement de nos moyens syndicaux.

Il s'agit donc pour nous d'être en accord sur les buts à atteindre et d'être prêts à y investir les efforts de participation de chacun et chacune d'entre nous, nécessaires à leur réalisation.

# **Les principes qui doivent toujours être à la base de notre action.**

Comme nous le disions il y a trois ans :

*Le lien entre l'extérieur et l'intérieur,  
la sensibilisation des salarié-e-s sur les enjeux de société,  
principe de notre syndicalisme ;*

*la précarité, l'exclusion, la discrimination  
au cœur de nos analyses, de nos interventions et de nos  
luttres ;*

*l'investissement dans les luttes citoyennes et dans les  
structures interprofessionnelles ;*

*l'information et de consultation des salarié-e-s ;*

*la construction collective des rapports de forces et des  
modalités  
d'action notamment dans les luttes et les grèves ;*

*l'ouverture de notre syndicat à toutes les catégories  
et à tous les statuts des personnels ;*

*la recherche de l'unité syndicale sur des  
revendications clairement définies en consensus ;*

*etc.,*

*sont pour beaucoup dans l'écoute et la confiance  
que nous portent les salarié-e-s. Cela est bien la  
preuve que cette façon de faire du syndicalisme rencontre  
l'approbation de nombreux collègues et notamment des  
plus jeunes (ceux qui font partie des générations  
sacrifiées par des années de martèlement sur  
l'efficacité, la productivité, la rentabilisation,  
la mondialisation financière, la fin des utopies), et qu'un  
syndicalisme*

*offensif et solidaire -en face d'un syndicalisme  
d'accompagnement et de services- est indispensable à  
l'objectif  
d'émancipation et de transformation de la société.*

*Les décharges syndicales non permanentes et/ou limitées  
dans le temps de notre syndicat et notre volonté de limiter  
tant que possible les cumuls de mandats, bien que difficiles  
à tenir  
lorsque le nombre de militants n'est pas suffisant ;*

*la possibilité pour tout adhérent/e de participer à notre  
instance politique (CdS), aux groupes de travail, commissions...  
afin  
qu'ils puissent participer aux débats et aux choix  
de notre syndicat ;*

*notre volonté de diffuser à tous les adhérents  
un grand nombre de documents qui permettent à tous d'être  
au fait des analyses et des enjeux ;*

*etc.*

*ont permis à tous les niveaux des possibilités  
d'investissement collectif répondant aux rythmes et  
aux envies de chacun et de chacune.*

*Ces quelques orientations fortes ont été, pour  
partie, à la base de notre pugnacité, de l'implantation  
de notre syndicat à l'intérieur des services  
du MCC comme à l'extérieur, de la représentativité  
ministérielle  
que nous avons fait progresser, des militant-e-s qu'elles  
ont fait naître...*

*Elles doivent être soutenues par un approfondissement  
des analyses et des revendications.*

*Cependant la construction d'un syndicat ne peut se faire sans*

une volonté quotidienne de structuration, de fonctionnement et de développement qui se déclinent sous divers axes sur lesquels nous devons nous engager collectivement à travailler, au risque si tel n'est pas le cas que notre syndicalisme ne soit mis en œuvre que par une poignée de militant-e-s activistes.

## **Organisation du syndicat et Permanence nationale**

Le travail engagé en 2005 après débat en CdS sur l'organisation du syndicat et l'amélioration de son fonctionnement doit être poursuivi.

Cependant, celui-ci ne pourra aboutir à un réel changement que par une plus large participation des adhérent-e-s qui accepteront de partager les tâches syndicales.

La mise en place d'un tableau des tâches de notre syndicat et de ce que cela implique en investissement en temps militant devrait permettre à un plus grand nombre d'entre nous de s'investir comme il-elle le souhaite.

La diffusion d'un schéma organisationnel, du mode d'emploi de CdS (qui à terme devront aboutir à la rédaction d'une charte de fonctionnement), de tous les outils nécessaires à une meilleure compréhension du travail syndical auront pour objectif de participer à la formation syndicale dans une organisation jeune et dont les militants sont pour beaucoup des primo-syndiqués et ainsi permettre l'accès de ceux-celles-ci à tous les niveaux de responsabilité dans notre syndicat et de représentativité dans les instances de dialogue social.

Cela est un enjeu majeur pour préparer le renouvellement des équipes et des militants.

A coté de cela, une réflexion doit être ouverte pendant les trois ans à venir sur la pertinence ou pas d'avoir la possibilité, pour les permanents nationaux et/ou membres du secrétariat national (élus en congrès), sur un nombre de mandats donné, de décharges de travail à temps plein. Cette réflexion devra comprendre l'examen de tous les avantages et de tous les inconvénients, tant pour les personnes concernées que pour le syndicat, que ce choix entraînerait ainsi que les propositions pour pallier ce que nous ne voulons pas développer : c'est à dire un syndicalisme « d'apparatchiks et de professionnels » du syndicalisme néfaste au mouvement ouvrier, à la défense des salariés et à la transformation sociale.

## **Ouvrir davantage aux salarié-e-s du privé les organes du syndicat : SN, CdS et permanence nationale.**

A l'heure actuelle, nos instances (politique pour le CdS et exécutive pour le SN) souffrent d'un déficit de participation de nos sections du secteur privé.

Cela est dû, dans la majorité des cas, à deux raisons en ce qui concerne les réunions du CdS ou du SN.

L'une est transversale au secteur privé comme public : l'éloignement géographique des sections avec le lieu de réunion du Conseil des sections ou du Secrétariat national (Paris). Cet inconvénient ne peut être résolu que par une adaptation horaire des réunions qui prenne en compte cet éloignement et la prise en charge en sus des frais de déplacement de frais d'hébergement lorsque cela est nécessaire. Ce qui doit être mis en œuvre

et prévu dans le budget prévisionnel annuel.

L'autre est inhérent au secteur privé dans l'état actuel du droit syndical :

- les adhérents du privé n'ont pas de droit à décharge de travail ponctuelle collective mais individuelle (les heures de délégations sont données aux élus en instance représentative des personnels (DP,CE) et aux délégués syndicaux), ce qui ne facilite pas la participation d'adhérents des sections du privé (qui auraient pu être désignés par leur section comme représentants au sein de notre CdS) ;
- les heures de délégations ou décharge de travail sont en de-ça du droit dans le secteur public, et ne permettent pas, dans la plupart des cas, de faire à la fois un travail local et national ;
- dans de nombreuses entreprises, les heures de délégations (au titre de DP ou DS) sont minimales ou inexistantes.

Cet état de fait doit être pris en compte et des réunions de CdS ou de SN (lorsque des adhérents travaillant sous droit privé en font partie) organisées régulièrement en fin d'après midi-début de soirée et/ou le samedi.

Pour ce qui est des permanences nationales (permanents et membres du SN) : les salarié-e-s du privé, militant-e-s syndicaux-ales, n'en doivent pas en être exclu-e-s afin de pouvoir accéder aux responsabilités syndicales de la même manière que les salarié-e-s du public (c'est à dire selon leur souhait). Pour cela la « salarisation » par

le syndicat est –en l'état actuel du droit- la seule possibilité. Or celle-ci ne peut être envisagée qu'au regard des possibilités financières de notre syndicat. La réflexion sur ce sujet doit être menée durant les trois prochaines années. Par ailleurs la tenue de permanences en soirée (18h-20h) devra être examinée tant celle-ci serait nécessaire aux demandes des salariés du privé.

## **La trésorerie, les adhésions, les cotisations.**

La mise en place d'une trésorerie plus « professionnelle » doit être poursuivie afin de faire face à l'augmentation du nombre des adhérents et des dépenses que nous avons, notamment par la mise en place de la base de données des adhérent/e/s (qui n'a pu être réalisé sur les trois ans passés) plus performant et utilisable comme outil de communication vers les adhérents (mails, listes de diffusion, publipostage, etc.).

Les relations régulières avec les trésorier/e/s qui aident à l'amélioration du système actuel par un partage des données, des maquettes et des outils de suivi seront poursuivies.

Un nouveau bulletin d'adhésion sera proposé au cours de l'année 2006 intégrant une explication sur l'importance de la cotisation et en quoi celle-ci est la base de l'indépendance syndicale par rapport aux moyens octroyés par la représentativité.

Une carte SUD Culture Solidaires sera mise en place, elle nous permettra de pallier les retards actuels de diffusion des cartes aux adhérents :



celle-ci étant dépendante du fait que son édition est prise en charge par SUD PTT.

## **Créations de collectifs**

**locaux. Renforcement du nombre de nos Délégués**

**locaux. Démocratie locale.**

La mise en place de collectifs locaux (régionaux et/ou départementaux)

ainsi que celle des délégués locaux SUD Culture

Solidaires est une priorité pour les trois ans à venir.

Aujourd'hui, il n'existe pas de structuration horizontale de notre syndicat (qui est de fait une pseudo-fédération vu la largeur de notre champs de syndicalisation) et cela crée

un déficit démocratique et un manque d'efficacité dans ce que notre syndicat se doit d'apporter aux salariés, quels que soient leurs lieux géographique de travail. Par ailleurs cela amène des difficultés à notre participation aux Solidaires locaux ( à quel titre et sur quel mandat un adhérent n'ayant pas de vie collective locale –que ce soit en section ou en collectif géographique-participe-t-il au travail interprofessionnel ?). Il n'existe pas plus de représentants locaux désignés pour représenter notre syndicat (or quelques uns) ou pour être le contact local des salariés qui nous sollicitent soit pour adhérer, soit pour avoir un soutien syndical.

Il s'agit donc pour nous de construire ce réseau dans les trois ans qui viennent et cela passe par l'investissement des militants et adhérents sur tout le territoire. Notre 3eme Congrès est l'occasion de faire un premier appel afin que des candidats (via leurs sections ou de manière plus personnelle, là où notre implantation est encore faible) se fassent

connaître pour cette tâche.

## **L'investissement des militants dans nos différentes structures interprofessionnelles et dans le travail avec les structures associatives. Mise à jour de notre identifiant.**

Travailler à la construction et au développement de Solidaires, agir en commun avec des associations et mouvements qui partagent des valeurs similaires aux nôtres et qui luttent aussi, dans leur domaine, contre le libéralisme et ses conséquences et participer ainsi à mieux peser dans les différents rapports de forces aptes à favoriser une évolution plus large du mouvement syndical et la mise en œuvre de propositions alternatives, ne doit pas être pour notre syndicat une affaire de « spécialistes » mais irriguer toute notre démarche au quotidien.

Le développement de notre structuration horizontale via les collectifs et les délégués locaux doit nous permettre de nous investir davantage dans le travail interprofessionnel local afin de participer pleinement au choix fait par notre Union syndicale Solidaires à tous les niveaux. Pour cela, il est nécessaire aussi que nos représentants aient la possibilité de se voir annuellement afin d'échanger sur notre apport et nos mandats dans les Solidaires locaux : un CdS annuel sera donc consacré à notre activité interpro locale.

Par ailleurs, nous devons continuer à participer aux Bureaux et Comités nationaux, aux commissions et groupes de travail qui font –feront– partie de nos priorités définies en Conseil des sections. Aujourd’hui, il s’agit de (continuer de) travailler au sein des commissions ou groupes de travail : Fonction publique, Formation syndicale, Hygiène et Sécurité, Femmes, Immigration. Demain, il s’agirait de faire le point de nos priorités à relancer en débat et travail au sein de Solidaires : lutte contre la précarité, partage et structuration des champs de syndicalisation, aide au développement de nos structures dans les secteurs de la sous-traitance (maintenance, nettoyage, sécurité, etc.). Tout cela demandant en amont un traitement et un travail dans notre syndicat que nous peinons à mettre en place régulièrement que nous ne pourront mettre en place sans la création durable dans notre syndicat même de commissions et groupes de travail adéquats (voir infra).

Les réunions mises en place pour tisser des liens avec les syndicats de Solidaires avec lesquels nous avons des croisements de champs de syndicalisation et de thèmes communs de revendications, à savoir Sud Education, Sud Etudiant, Sud Collectivités Territoriales, etc. doivent être poursuivies.

Notre changement d’identifiant qui devient : SUD Culture Solidaires n’a lieu d’être que pour confirmer notre volonté de construction d’une interprofessionnelle forte, peser pour l’obtention de notre représentativité et donner les moyens à tous les salariés de construire un outil syndical Solidaire, Unitaire et Démocratique sur leurs lieux de travail. Ce changement d’identifiant participera aussi auprès des médias et des salariés à un

développement de notre reconnaissance.

Enfin, notre participation aux réunions unitaires regroupant des structures syndicales, associatives (et politiques parfois) doit être renforcé, tant au niveau local que national, dans l'objectif de prendre toute notre place dans les mouvements sociaux et la construction de rapports de force indispensable à la transformation sociale.

## **L'appui aux militants et animateurs du syndicat. Le Renforcement des sections.**

Donner les moyens d'une démocratie plus directe, consulter les salariés, les adhérents, agir afin qu'ils soient plus à même de comprendre les enjeux et prennent en dernier ressort les décisions qui les concernent, est un de nos objectifs. Il passe par le soutien, la coordination et l'animation des sections et l'aide aux militants du syndicat.

Aujourd'hui, notre syndicat comporte une quarantaine de sections plus ou moins actives, des implantations de militants isolés et de nombreux sièges dans les instances représentatives des personnels suite à la progression de notre syndicat (tenus parfois par de simples sympathisants).

Un des enjeux majeurs pour nous doit être le partage de nos savoirs faire en tant que militant et de notre identité. Celui-ci passe entre autre par :

- le suivi des sections –surtout celles réunissant des primo-syndiqués- doit être renforcé, la prise en charge par des militants plus aguerris des AG, d'adhérents

comme de salariés, l'aide pour intervenir dans les instances lorsque le besoin s'en fait sentir doivent se développer.

-la diffusion (tant interne qu'externe) de l'annuaire SUD Culture Solidaires et l'élaboration et la diffusion de publications diverses (livrets, mémento, guides, supports, etc.) SUD Culture Solidaires (voir supra : chapitre Information)

doit permettre aux sections et militants de pouvoir établir des liens sans passer par la permanence nationale et de s'auto-former.

-la documentation consultable à la permanence par les sections qui doit être étoffée et un catalogue des ressources disponibles diffusé régulièrement aux sections.

Le Secrétariat national et la permanence nationale doivent mettre tout en œuvre pour assurer ce suivi et ce soutien : plusieurs militants nationaux doivent le prendre en charge de manière régulière, sur des secteurs définis, ce qui aboutira à la multiplication de déplacements auprès des sections et devra être prévu financièrement dans le projet annuel de budget.

Par ailleurs, les sections doivent se renforcer en militants et adhérents pour pouvoir faire face au développement et au renouvellement de notre syndicat. C'est par notre travail quotidien auprès de nos collègues que cela doit passer et dans cet objectif les expressions locales doivent être développées

-qu'elle relaient l'expression nationale de notre syndicat ou de notre union interprofessionnelle ou qu'elle soient le rendu aux salariés des instances locales ou les tracts internes

indispensable à l'information et aux revendications des salariés. Les sections et militants s'engagent ainsi, pendant notre Congrès, sur les trois ans à venir sur cette priorité.

Le bilan annuel de l'évolution des sections et adhésions (faite par la trésorerie nationale) présenté en CdS nous permettra de suivre régulièrement le renforcement.

## **Appui aux sections et adhérents salariés des sociétés prestataires de service en maintenance, sécurité, nettoyage, etc.**

Le champs de syndicalisation de notre syndicat comporte les salariés des prestataires de service qui ont des marchés dans les lieux où nous travaillons. Or aujourd'hui notre soutien et aide à l'organisation et à la structuration passent avant tout par leur adhésion via notre syndicat à la structure de SUD nettoyage (qui est-elle même le fruit d'un travail de SUD Rail). Or cette structure, comme celles qui pourraient être mise en place sur la maintenance ou la sécurité, ne bénéficient pas d'un engagement militant assez important pour pallier une des difficultés majeures à son développement : la non-représentativité d'office des structures SUD. Dans ce secteur, s'afficher pour un salariés dans un syndicat non représentatif, c'est être confronté au risque du licenciement. Tant que la bataille de la représentativité ne sera pas gagnée, il nous faut être plus présents pour aider ces salariés (souvent des collègues) et nous investir davantage dans la construction de syndicats SUD adéquats. Cette aide passe aussi

par des revendications transversales que nous devons pousser au sein de nos établissements et entreprises de création de CHS-CT de sites et de décompte des salariés des sociétés extérieures dans le nombre des salariés pour les élections DP et CE.

## **Ouverture du syndicat aux retraités et aux chômeurs et sans droits.**

Le choix d'ouvrir le syndicat aux retraités n'est qu'une mise sur le papier d'une pratique que nous avons. Cette ouverture doit être coordonnée avec celle de la mise en place d'une Union syndicale Solidaires retraité-e-s.

L'ouverture de celui-ci aux chômeurs n'est pas anodin pour nos relations de travail unitaire avec les associations de chômeurs tel qu'il existe à l'heure actuelle au sein de notre syndicat.

Cette ouverture devra être suivie d'un débat interne sur l'organisation des chômeurs et sans droits dans un syndicat professionnel, des liens avec l'interprofessionnel et avec les associations concernées. Il s'agit en effet de donner un outil efficace à ces travailleurs dont les besoins sont totalement différents de ceux qui sans dans une situation d'emploi.

## **L'information interne et externe**

La pratique de la démocratie et de la consultation des adhérent-e-s et des salarié-e-s ne peut se faire sans une politique de

l'information, celle-ci donnant les moyens à chacun-e d'entre nous d'analyser individuellement et de participer au débat collectif sur la société que nous voulons et ainsi d'être les acteurs-actrices de notre vie.

Cette information passe par les relations de travail et les assemblées générales/heure d'information syndicale, elle passe aussi par une mise en œuvre coordonnée des différents niveaux de communication écrite.

Celle-ci doit être améliorée et une nouvelle réflexion autour des différents outils et de leur mise en œuvre doit être poursuivie. L'analyse des résultats de notre enquête sur la communication interne à notre syndicat faite en 2005 nous y aidera mais elle ne sera pas suffisante,

si l'équipe de militant-e-s chargée de la coordination de l'information et de sa mise en œuvre quotidienne n'est pas consolidée, et si nous n'aboutissons pas à une plus grande participation des sections et militant-e-s dans la rédaction

des textes de notre syndicat (avec des processus de validation des « écrits »).

Des moyens militants doivent être dégagés afin que cette équipe, dont doit faire partie un des membres du secrétariat national, puisse réellement mettre en place une politique d'information comportant des objectifs sur plusieurs niveaux et notamment :

- la poursuite d'un envoi systématique d'une circulaire régulière à tous les adhérent-e-s comprenant les différents comptes rendus et relevés de décisions issus du Conseil des Sections de notre syndicat et des Comités et Bureaux nationaux de notre union interprofessionnelle



ainsi que des documentations, journaux et analyses permettant un large partage des informations qui nourrit le débat en section et/ou collectif local et ne laissant pas « au bord du chemin » les adhérent-e-s isolé-e-s.

- la confection de dossiers de presse, diffusés aux sections et collectifs pour aider à la réflexion doit être envisagée.

Ce travail d'information n'étant pertinent et utile pour la démocratie interne que si les différents responsables de sections et/ou collectif local et destinataires des documents, analyses, journaux, etc. font à leur tour vivre ceux-ci au sein de leur section et auprès de leurs collègues.

- la mise en place bimestrielle du journal *VOIX DE SUD ET D'AILLEURS* à destination en priorité des personnels MCC, diffusables soit sous forme électronique (avec la norme pdf), soit sous forme papier pour les agents n'ayant pas accès à un poste informatique ou n'étant pas liés à la messagerie du ministère, ciblant en priorité les secteurs où SUD Culture Solidaires n'est pas implanté et ceux où les sections ne peuvent pas prendre en charge la réalisation régulière d'un journal. L'équilibre (entre information interne au ministère, transversale, interprofessionnelle, sociétale, etc.) de son contenu et sa régularité devant être l'objectif prioritaire recherché pour les trois prochaines

années.

- l'aide et le soutien logistique et militant (incluant des formations à l'élaboration d'un journal) à la mise en place et à la diffusion pour les journaux de sections (par ex : SUD INRAP, journal de la section Institut national de recherches archéologiques préventives), de secteurs (par ex : LES TRETEAUX DE LA COLERE, journal du secteur Spectacle vivant), de filières et/ou métiers (par ex DECHAINÉ TON CORPS, journal de la filière Accueil, surveillance, magasinage), thématiques (par ex : le 12 pages spécial sur le CHS, numéro 0 d'un journal consacré à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail). Le développement de ces journaux ciblés sur un thème ou un lectorat permettant de multiplier nos expressions et les rédacteurs potentiels.
- l'écriture régulière des matériels, tracts et analyses SUD Culture Solidaires sur les sujets professionnels, interprofessionnels, sociétaux, etc. et une utilisation régulière des communiqués de presse. Les sections étant libres de leur utilisation auprès des salarié-e-s de leur secteur.
- le renforcement et l'amélioration de la communication interne au syndicat : utilisation des listes de diffusion par mail et via un logiciel adapté vers les fax des sections et/ou adhérent/e/s ne bénéficiant pas d'une adresse mail afin que chaque adhérent/e dispose concrètement des possibilités d'avoir l'information de notre

syndicat et de faire connaître ses positions et réflexions,  
via sa section ou directement.

- le renforcement et l'amélioration de la communication du syndicat – tant au niveau national que local -vers les salarié-e-s : comptes rendus écrits d'instances de dialogue social, de réunions informelles, d'audiences, etc..
- la maintenance et la mise à jour du site Internet par un ou des militant-e-s dédié-e-s à cette tâche et la mise en place des outils dynamiques permettant la communication ascendante, descendante et transversale à l'intérieur de notre syndicat, notamment via la création d'un espace privé.
- l'élaboration et la diffusion (tant interne qu'externe) d'un annuaire SUD Culture Solidaires comportant les noms et coordonnées des représentants nationaux et locaux (responsables des sections et collectifs, Délégués Syndicaux, membres du Secrétariat National, Délégués départementaux et régionaux, représentants dans les Solidaires locaux, etc.), des élus en Instances Représentatives des Personnels (Délégués des Personnels, élus aux Comités d'Entreprise, élus aux Commission Administratives Paritaires, aux Commissions Consultatives Paritaires, etc.), des siégeants (dans les Comités Techniques Paritaires, Comités d'Hygiène et de Sécurité -et des Conditions de Travail, Conseils d'Administration, etc.),
- l'élaboration et la diffusion de publications diverses (livrets, mémento, guides, supports, etc.) SUD Culture Solidaires destinés aux élus sur un mandat spécifique et/ou aux salariés.
- la poursuite de la mise en place des bases de données nécessaire au publipostage.

- le maintien et/ou le développement des acquis en matière de diffusion syndicale sur les adresses mail professionnelles des salarié-e-s et sur les intranet mis en place par les employeurs au sein de leur établissement.

## **La formation syndicale.**

La formation est un des éléments clefs du syndicalisme pour donner la possibilité à chaque adhérent-e de pouvoir prendre la place qu'il-elle souhaite au sein du syndicat, pour réussir le partage d'une identité et d'objectifs communs, le renouvellement des structures et des militant-e-s, pour donner les moyens à chacun-e de prendre en charge un secteur ou une activité au sein du syndicat, d'être en capacité de représenter et de défendre les salarié-e-s sur un plan individuel ou collectif, etc.

La mise en difficulté de l'institut Culture et Liberté, qui nous permet via Solidaires de proposer des formations syndicales aux salariés, nous oblige à accélérer la mise en place d'un institut de formation syndicale interne à notre Union. Cela doit être une priorité de notre syndicat qui doit être en capacité de s'investir dans la commission formation Solidaires afin d'être mieux à même de participer à cette mise en place mais aussi de développer des formations pour les militants, adhérents de notre syndicat et salariés de nos établissements, tant de droit privé que public.

Cependant cette priorité ne doit pas être un frein aux développements de notre propre catalogue de formation : ainsi à côté des formations que nous sommes arrivés à mettre en place pour les siégeants en CTP, CHS, CAP ; nous devons

être à même

dans les trois années à venir de proposer des formations d'accueil pour tout-e nouvel-le adhérent-e et des formations de plusieurs niveaux pour ceux et celles qui souhaitent s'engager

plus avant dans le travail syndical et renforcer le tissu militant.

Des formations thématiques pour les siégeant-e-s en IRP, juridique pour les permanents confrontés aux demandes variées des salarié-e-s, d'animation de sections pour les responsables de sections : qu'ils/elles soient délégué-e-s syndicaux-ales ou secrétaires de section, sur l'histoire du mouvement ouvrier, de défense prud'homale, disciplinaire, en tribunal administratif, d'écriture

syndicale ou de tenue d'une audience auprès de l'employeur, etc. doivent être les axes de développement de ce catalogue, qui doit faire l'objet d'un bilan annuel en CdS. De la même manière nous devons poursuivre la proposition (dans la mesure de nos moyens financiers) de l'inscription régulière de stagiaires dans la formation identitaires Solidaires annuelle.

Dans ces objectifs, la commission formation syndicale doit être

réactivée et le réseau de nos animateurs-formateurs renforcé : plusieurs de nos adhérents sont tout à fait en capacité, de part leurs qualifications professionnelles, d'animer des sessions de formation syndicale, d'autres aussi, après une formation de formateurs. Un des membres du secrétariat national sera chargé plus particulièrement de cette commission et nous ferons appel aux volontaires tant en

sections qu'isolés. La création d'une association –loi de 1901- doit être mise en réflexion afin de voir si celle-ci –une fois reconnue par le MCC- ne pourrait pas être

un moyen de faire avancer l'institut au niveau de notre Union.

## **Le réseau d'aide juridique.**

La mise en place d'une commission juridique au sein de notre syndicat est une des avancées de notre fonctionnement. Actuellement, il existe plusieurs formes de prise en charge du juridique ou des demandes de recours.

Le recours individuel et la demande d'aide individuelle, elle est prise en charge :

- par des représentants en CAP, DP, CE, DS...si le cas s'y prête,
- par des militants ou des sections qui appuient un intervention individuelle,
- par la commission juridique, qui a mis en place un fonctionnement évitant les dérives lorsque les cas doivent être traités par notre avocat-conseil : une convention type a été approuvée par le CdS et envoyée aux adhérent-e-s.

Cette commission reçoit autant les demandes individuelles que collectives, les étudie et les soumet au CdS après consultation et devis de l'avocat pour estimer le coût et la recevabilité d'un recours juridique et avis, si nécessaire auprès du spécialiste juridique de notre Union.

Cependant cette commission doit être renforcée et un réseau regroupant et coordonnant tous les recours effectués par la permanence, la commission, les sections, les siégeants en CAP, CCP afin d'assurer un meilleur suivi de cette activité

essentielle

pour les salariés au sein de notre syndicat.

Par ailleurs, cette commission doit participer à mettre en place, avec la commission ad-hoc, la formation des militants prenant en charge le montage des dossiers dans les différentes instances judiciaires, (TA, TI, TGI, Prud'Hommes, ...).

Un membre du secrétariat national doit être spécifiquement en charge de la mise en place de ce réseau.

## **Commissions et groupes de travail transversaux**

Comme nous l'affirmions il y a trois ans : *le Conseil des Sections, organe politique de notre syndicat, garant de la démocratie au sein de celui-ci et lieu du débat entre les sections, ne peut pas prendre en charge en « instance plénière » les différents chantiers sur lesquels nous nous proposons d'avancer.*

*Il doit par contre être à l'initiative de structures de travail sur les revendications, les stratégies à mettre en place, de coordinations entre les sections et isolés d'un même secteur pour faciliter l'échange et la mise en place des revendications professionnelles, de commissions pour préparer un dossier, de réunions pour travailler sur les instances, etc., pouvant associer des militants et adhérents de nos divers secteurs intéressés pour travailler sur un objectif, un secteur, un sujet particulier dont le CS, dans le respect des mandats du Congrès, déciderait*

*la mise en œuvre, la priorité, l'intérêt, etc.*

*Ces structures étant animées par un militant chargé du suivi, de sa présentation en CS et attentif à ce qu'elles aboutissent à des documents ou décisions concrètes et diffusables aux adhérents, aux sections, aux salariés, etc.*

Les avancées revendicatives et d'approfondissement de nos positionnements, que nous avons pu faire depuis trois ans ont pour la plupart été réalisées au sein de groupes de travail transversaux de notre syndicat et pendant la préparation des instances de dialogue social nationales (CTPM, CHSM, CNAS, Observatoires de la précarité, etc.).

Cependant, le peu d'investissement à l'intérieur de ceux-ci est pour beaucoup dans l'impossibilité pour notre syndicat aujourd'hui d'avoir un/des cahiers revendicatifs assez solides pour que nos militants dans les sections puissent faire face à l'employeur avec un revendicatif commun, collectif et partagé que ce soit en audiences bilatérales ou en instances.

La plate forme revendicative MCC que nous allons adopter pendant ce Congrès devraient nous servir à avoir un canevas commun plus étoffé mais elle ne suffira pas sur tous les sujets et thèmes.

Nous devons donc relancer ces groupes de travail et en faire la liste dès l'après Congrès. Des pistes devront être dégagées et proposées en



Congrès (Hygiène et sécurité-Conditions de travail ? Précarités, Revendications sur les IRP ? Action sociale ? Fonction publique, réforme de l'Etat ? Intermittence ? Droit syndical ? Secteurs du syndicat ? Aide aux salariés des TPE PME ? etc ?). Des militants devront prendre en charge leur animation et cela bien au-delà de ceux déjà investis au Secrétariat national ou à la permanence nationale (l'exemple du groupe de travail de la filière Accueil, Surveillance, Magasinage animé par une adhérente sans mandat particulier pendant plus d'un an devrait en cela servir de « modèle »). Le calendrier de travail des Conseils des Sections et du syndicat devra inclure cette démarche.

## **Le travail intersyndical.**

L'analyse des mouvements sociaux, des grèves, des mobilisations et des rapports de force ainsi que des gains qu'ils ont apportés dans l'histoire ne peut que nous confirmer que les salariés, lorsqu'ils se mettent en action, attendent des organisations syndicales une unité qui donne plus de force et de chances de réussite pour l'obtention des revendications.

Cette recherche d'unité, qui a toujours été à la base de notre action depuis notre création ne doit pourtant pas nous cacher les réalités différentes du travail de terrain et des positionnements dans les modalités d'action des syndicats lors des conflits et leur engagement et leur stratégie différents (parfois divergents) dans le travail unitaire.

Ainsi notre travail intersyndical, pour les trois ans à venir, doit consister à clarifier auprès des autres organisations syndicales comme auprès des salariés nos positions

et propositions dans nos revendications comme dans nos modalités

d'action, à savoir, dans les grandes lignes :

- écriture et diffusion auprès des salariés de nos revendications et analyses,
- débat en AG avec les salariés concernés par celle-ci,
- travail intersyndical en amont pour trouver des plateformes communes aussi larges que possible, afin d'avoir pendant les négociations des demandes claires auprès de l'employeur,
- discussion intersyndicale sur les moyens mis en face des revendications tant en terme militant quand il y a nécessité de monter une mobilisation et un rapport de forces qu'en terme de stratégie intersyndicale à mettre en œuvre dans les instances de dialogue social (quand cela est nécessaire),
- mise au vote des modalités d'actions dans les AG de grève.

Sans ce travail en amont, notre syndicalisme risque d'être souvent confronté au fait accompli et à des choix non débattus et/ou non validés sur des bases claires et sans les personnels.

## **Les élections professionnelles, les instances représentatives des personnels, les droits syndicaux et la représentativité.**

Comme il y a trois ans, il nous faut rappeler l'enjeu primordial pour notre syndicalisme, pour notre engagement

interprofessionnel  
et aux côtés des structures du mouvement social et pour  
l'obtention de notre représentativité, tant au  
niveau de la Fonction publique qu'au niveau  
interprofessionnel,  
que sont les échéances électorales des DP, CE,  
CA, CAP, CCP, etc. auxquelles nous participeront pendant ces  
trois  
ans et celles du référendum des personnels au  
sein du Ministère de la Culture.

Il faut bien se rappeler que les moyens humains et matériels  
dont nous disposons aujourd'hui sont l'essentiel de ce  
que nous pouvons offrir, en le mutualisant au maximum, aux  
sections,  
aux associations, aux salariés, aux précaires, aux « sans »  
et ils  
sont obtenus grâce à nos résultats électoraux  
au ministère.

Notre représentativité, en progression grâce  
aux votes des agents de tous statuts (de 8,5% à 12%) et grâce  
à notre  
implantation dans de plus nombreuses instances de dialogue  
social  
locales (CTP, CHS), permettra aussi à nos analyses et à nos  
positions de compter davantage au sein d'un Ministère  
de la Culture, où nous avons à présent obtenu  
une écoute plus attentive de nos positions en étant  
passés à la troisième place des organisations  
syndicales représentatives. Elle nous permet aussi d'avoir  
plus de poids en intersyndicale et de peser sur les choix  
pendant  
les mobilisations professionnelles et interprofessionnelles  
unitaires.

Ce référendum aura lieu un an après la tenue de notre Congrès  
et il s'agit de nous y préparer collectivement dès à présent,

de poursuivre l'envoi papier régulier dans les différents secteurs importants où SUD Culture n'est pas assez représenté (CMN, DMF, DAF, Monuments, CNC, Manufactures,...) et pour cela s'engager sur un an dans un travail de diffusion fait à la permanence et avec des renforts militants ponctuels et aussi dans un travail rédactionnel auquel nous pouvons tous participer (comme nous l'avons mis en avant dans le chapitre Information). Cela nous concerne toutes et tous que nous soyons du public comme du privé.

Après cela, les élections prud'homales de 2008, doivent permettre à Solidaires de consolider le syndicalisme que nous portons, afin que dans d'autres secteurs (du privé notamment), les idées que nous défendons puissent rencontrer les salariés, et favoriser ainsi la montée d'un mouvement social en capacité d'imposer un autre monde. Et nous devons y participer activement à la mesure de nos moyens.