

# **STATUTS DU SYNDICAT SUD ÉDUCATION 93**

## **PRÉAMBULE**

- 5 Né de la départementalisation de Sud Éducation Créteil et poursuivant ses objectifs, le syndicat SUD ÉDUCATION 93 a pour but d'assurer la défense des intérêts matériels et moraux des travailleuses et travailleurs de l'éducation et d'œuvrer à la transformation de l'école et de la société, à travers une pratique syndicale de lutte et de terrain, contre toute forme de discriminations au titre d'un handicap, d'exploitation, d'exclusion sociale, de précarité, de fascisme, de sexisme, de racisme, de lgbtqiphobie, contre la hiérarchie
- 10 et pour l'autogestion, en construisant l'unité avec les organisations des mouvements sociaux au niveau national et international, indépendamment du patronat, de l'État, et de tout groupe politique ou religieux, en vue de la socialisation des moyens de production et de la rupture avec le système capitaliste.
- La démocratie syndicale est le meilleur garant de l'indépendance de notre organisation syndicale. Elle doit permettre l'expression de sensibilités, d'aspirations et de revendications éventuellement différentes dans
- 15 un esprit de tolérance et pour favoriser les convergences et le consensus. Le syndicalisme doit assurer un fonctionnement démocratique afin que ses prises de décision répondent le plus fidèlement possible aux aspirations, intérêts et revendication des travailleur·euses eux et elles-mêmes.

## **CHAPITRE 1 : CONSTITUTION**

### **ART 1 – Constitution**

20 Conformément aux dispositions du Livre IV du Code du Travail et de l'article 14 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, est constitué, dans la continuité de la section 93 du syndicat SUD ÉDUCATION Créteil, un syndicat professionnel qui prend pour nom Solidaires Unitaires et Démocratiques de l'Éducation Seine-Saint-Denis et qui prend pour sigle SUD EDUCATION 93. Le syndicat est constitué pour une durée illimitée.

### **25 ART 2 – Siège**

Le siège social est fixé à la Bourse du Travail de Saint-Denis, 9-11 rue Génin, 93200, Saint-Denis. Il pourra être transféré par décision de l'Assemblée générale des adhérent·es.

### **ART 3 – Champ de syndicalisation**

30 Le syndicat regroupe les personnels de droit public et de droit privé, titulaires, non titulaires, stagiaires, retraité·es, au chômage et en service civique :

- du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche
- exerçant dans les écoles et établissements scolaires du secondaire ou du supérieur, quel que soit leur Ministère de rattachement
- des établissements ou entreprises de droit privé assurant des missions de l'Éducation nationale
- 35 (enseignement privé sous contrat ou hors-contrat, restauration, nettoyage, gardiennage, maintenance) dont les établissements dépendent de la Seine-Saint-Denis, ainsi que tous les personnels exerçant dans ces lieux et dépendant des collectivités locales et territoriales.
- des Collectivités territoriales (Conseil régional, Conseil départemental, Communautés de communes, communes)

40 Ne peuvent adhérer au syndicat SUD EDUCATION 93 les personnels de direction (chef·fe d'établissement, chef·fe d'établissement adjoint·e, gestionnaire, directeur·trice de CIO) et les personnels d'inspection.

Peuvent adhérer au syndicat les salarié-es exerçant en Seine-Saint-Denis. Conformément aux statuts de l'Union des Syndicats SUD EDUCATION de l'académie de Créteil, peuvent aussi y adhérer les salarié-es exerçant dans le Val-de-Marne ou la Seine-et-Marne à condition qu'il n'existe pas déjà de syndicat SUD  
45 éducation dans ces départements. De même peuvent y adhérer les salarié-es exerçant dans un établissement du supérieur situé dans un autre département que la Seine-Saint-Denis.

#### **ART 4 – Adhésion**

Fait partie du syndicat sans distinction de sexe, d'âge, de nationalité, toute personne entrant dans le champ de l'article 3 qui :

- 50 - accepte les présents statuts et s'y conforme  
- paye une cotisation annuelle correspondant à une grille fixée par le congrès du syndicat.

#### **ART 5 – Radiation, démission, exclusion**

a) La qualité d'adhérent-e se perd par :

- 55 - décès  
- démission  
- radiation  
- exclusion

b) Toute démission doit être présentée par écrit.

c) Tout-e adhérent-e en retard de cotisation de plus d'une année scolaire sera radié-e d'office du syndicat et  
60 du fichier des adhérent-es

d) Un-e adhérent-e peut être exclu-e en cas de manquement grave aux présents statuts et Règlement intérieur, de tout acte causant un grave préjudice au syndicat.

L'exclusion d'un-e adhérent-e ne peut-être que l'aboutissement d'un processus où toutes les parties ont été entendues.

65 Elle passe par une commission de résolution des conflits mandatée par l'assemblée générale et suivant une procédure détaillée dans le règlement intérieur du syndicat.

C'est l'assemblée générale qui définit le « grave préjudice ». Parmi les motifs, on peut trouver le non-respect

des statuts de SUD Éducation, la collusion avec le patronat ou l'administration, le racisme, la xénophobie, le négationnisme, le sexisme et les LGBTQIphobies.

- 70 Après une procédure visant à l'établissement des faits et à d'éventuelles propositions et tentatives de médiation, assurée par la commission de résolution des conflits dans un délai normal de deux mois (hors vacances scolaires), avec une prolongation exceptionnelle d'un mois, une assemblée générale extraordinaire convoquée au moins quinze jours à l'avance et rassemblant au moins 10 % des adhérent·es à jour de cotisation, peut prononcer l'exclusion d'un·e adhérent·e (voir les articles 23 à 25 du RI). En cas d'absence de
- 75 quorum, une nouvelle assemblée générale ordinaire est convoquée dans un délai d'un mois hors vacances scolaires (sans quorum).

### **ART 6 - Objectifs**

SUD ÉDUCATION 93 :

- définit sa propre politique d'action sur la base de revendications qu'il a démocratiquement élaborées.
- 80 - organise et conduit l'action syndicale à partir de ses décisions dans son champ de responsabilité.
- informe les personnels sur toutes les questions à caractère professionnel, pédagogique, économique, social, syndical, politique et philosophique susceptibles de les concerner.
- assure l'information et la formation syndicale de ses adhérent·es et militant·es
- organise la collecte des cotisations
- 85 - participe à son niveau aux élections professionnelles
- participe au soutien et à la popularisation des luttes professionnelles, interprofessionnelles et internationales
- assure la défense des intérêts matériels et moraux des travailleuses et travailleurs de l'éducation et œuvre à la transformation de l'école et de la société à travers une pratique syndicale de lutte et de terrain, contre
- 90 toute forme de discriminations à raison d'un handicap, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, ou produite par le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme, le fascisme, l'exclusion sociale, la précarité, la privatisation de l'éducation ou toute discrimination menaçant les intérêts matériels ou moraux des travailleuses et travailleurs de l'Éducation nationale contre la hiérarchie et pour l'autogestion.

### **ART 7 - Compétences**

- 95 Le syndicat a compétence pour les questions relevant des administrations et institutions rentrant dans son champ d'activité défini par l'article 3 des présents statuts.

### **ART 8 – Droit d'expression des minorités**

Les présents statuts exigent le plus grand respect du droit d'expression des divergences au sein du syndicat. L'expression des différences est garantie tant dans les instances par le "droit de parole" que dans la presse syndicale. Des tribunes libres permettent l'expression des positions minoritaires dans la presse syndicale dans le respect des présents statuts.

## **CHAPITRE 2 : INSTANCES**

### **ART 9 – Le congrès**

#### **a) Composition et convocation**

105 Le congrès ordinaire est l'assemblée de l'ensemble des adhérent-es du syndicat, qui se réunit tous les trois ans et en tout état de cause avant les congrès fédéraux. La convocation indique l'ordre du jour. Le Règlement intérieur du syndicat détermine les conditions de préparation et de déroulement du congrès. Ne peuvent voter lors du congrès que les adhérent-es à jour de cotisation à la date d'envoi du cahier de congrès ou les adhérent-es à la fois à jour de cotisation et adhérent-e l'année précédant le congrès.

#### **110 b) Congrès extraordinaire**

Le congrès extraordinaire peut être réuni :

- à la demande écrite d'un quart des adhérent-es ;
- par le vote majoritaire d'une Assemblée générale convoquée à cet effet.

#### **c) Quorum**

115 Le quorum permettant la tenue d'un congrès est une proportion correspondant à  $\frac{1}{4}$  du nombre des adhérent-es à jour de leur cotisation.

Au cas où le quorum ne serait pas atteint à l'ouverture du congrès, le congrès ordinaire ne peut pas avoir lieu. Un congrès extraordinaire est aussitôt ouvert. Il nécessite un quorum de 10% et reprend intégralement l'ordre du jour prévu pour le congrès ordinaire.

120 Au cas où ce quorum de 10% ne serait pas atteint, un autre congrès est convoqué dans un délai compris

entre 1 et 3 mois (n'incluant pas de période de vacances scolaires). Il délibère quel que soit le nombre de mandats représentés

#### **d) Compétences**

Le congrès du syndicat :

- 125
- détermine l'orientation du syndicat dans tous les domaines ;
  - fixe le taux de cotisation dans le cadre d'une charte financière ;
  - peut modifier les statuts et le Règlement intérieur du syndicat.

Les décisions sont prises aux deux tiers des adhérent-es présent-es pour les votes statutaires et réglementaires et à la majorité simple pour les orientations.

#### 130 **ART 10 – L'Assemblée générale des adhérent-e-s**

##### **a) Attribution**

- 135 L'Assemblée générale des adhérent-es est l'instance souveraine du syndicat. Dans le cadre du Règlement intérieur, elle a la responsabilité de l'action du syndicat et de son organisation dans le cadre des orientations générales décidées par le congrès du syndicat. Elle décide des revendications, stratégies et analyses du syndicat, dans le cadre des orientations générales décidées par le congrès du syndicat. A cet effet, elle élabore et adopte annuellement un plan de travail accompagné d'un budget dont elle contrôle l'exécution. Elle désigne les membres de l'équipe syndicale.

##### **b) Composition**

L'Assemblée générale des adhérent-es est composée de l'ensemble des adhérent-es.

#### 140 **c) Fonctionnement**

L'Assemblée des adhérent-es se réunit selon des modalités définies dans le Règlement intérieur ci-joint. Dans l'esprit de l'article 9 du statut de la Fédération SUD Éducation, les Assemblées générales actent des décisions établies dans la recherche du consensus entre les adhérent-es. Si celui-ci n'est pas possible, il est procédé à un vote. Les décisions sont prises selon les modalités précisées au Règlement intérieur.

#### 145 **ART 11 – L'Équipe syndicale**

L'Équipe syndicale est le bureau élu par l'Assemblée générale. Sa composition est définie par le Règlement intérieur.

**L'Équipe syndicale :**

- exécute les décisions d'Assemblées générales et de congrès,
- 150 - prend les décisions nécessaires entre deux Assemblées générales selon les modalités définies dans le Règlement intérieur article 1.2, dans le cadre des orientations décidées en congrès et en Assemblées générales,
- rend compte de ses activités devant l'Assemblée générale qui en contrôle la gestion.

Les réunions de l'Équipe syndicale sont ouvertes aux adhérent-es sans droit de vote.

- 155 L'Équipe syndicale valide le matériel proposé entre deux Assemblées générales dans le cadre des orientations décidées en congrès et en Assemblées générales des adhérent-es. Pour cela, ce matériel peut être proposé par tout-e adhérent-e du syndicat, et mis à l'ordre du jour de la réunion hebdomadaire de l'Équipe syndicale.

- 160 Face à une situation urgente, et en l'absence de mandat, l'Équipe syndicale réunie, en coordination avec d'éventuel-les mandaté-es ou commissions, prend les décisions ou produit un matériel adéquat, dans le cadre des orientations décidées en congrès et en Assemblées générales des adhérent-es.

En début d'Assemblée générale, un compte-rendu rapide des décisions prises par l'Équipe syndicale entre deux Assemblées générales est présenté. Les analyses ou revendications nouvelles sont mises à l'ordre du jour d'une Assemblée générale.

- 165 Entre deux réunions de l'Équipe syndicale, si une décision urgente doit être prise, une consultation électronique des membres de l'Équipe syndicale peut avoir lieu. Ce type de consultation doit rester exceptionnel.

- 170 Pour être validée, toute proposition par voie électronique doit être prise au consensus des mails exprimés ou avoir obtenue l'accord de la majorité simple des membres de l'Équipe syndicale dans un délai de 24 heures.

**ART 12 - Les sections syndicales**

Les adhérent-es sont regroupé-es en sections syndicales. Ces sections regroupent les adhérent-es sur une base géographique (établissements, commune, groupe de communes). La liste en est établie par le congrès

ou l'Assemblée générale. Les sections syndicales de base ont pour rôles essentiels, selon les modalités  
175 définies dans le Règlement intérieur :

- de se faire localement le relais de l'activité du syndicat,
- de définir en autonomie, dans le respect de l'orientation du syndicat et les limites de son espace géographique, ses objectifs et modes d'action pour tout enjeu local ou se déclinant localement.
- de rendre compte de leurs activités, de leurs débats dans le cadre des Assemblées générales et des  
180 congrès.

Une section syndicale regroupant des adhérent-es travaillant dans l'Enseignement supérieur et la recherche peut, quel que soit son périmètre géographique, peut décider collectivement de se rattacher au syndicat SUD Éducation 93, pour peu qu'une partie au moins de son implantation soit en Seine-Saint-Denis. Dans ce cas, les adhérent-es de cette section adhèrent au syndicat SUD Éducation 93.

## 185 **CHAPITRE 3 : AFFILIATION**

### **ART 13 - Affiliation**

Le syndicat SUD Éducation 93 est affilié à l'Union des syndicats SUD Éducation de l'académie de Créteil, à la Fédération des syndicats SUD Éducation et à l'Union Syndicale Solidaires de Seine-Saint-Denis.

### **ART 14 – Travail commun avec d'autres structures de l'Union syndicale Solidaires**

190 Dans le cadre de la syndicalisation de travailleurs et de travailleuses de sociétés privées qui sous-traitent des missions dans son champ de syndicalisation, et afin que ces personnels qui travailleraient à temps partiel puissent bénéficier d'une représentation de leurs intérêts sur des sites de travail qui échappent aux missions d'éducation, un terrain d'entente est recherché auprès des syndicats de l'Union Syndicale Solidaires présents sur ce champ de syndicalisation.

195 Dans la configuration du transfert de la fonction publique d'État à la fonction publique territoriale de catégories professionnelles présentes sur le champ de syndicalisation précédemment décrit de SUD Éducation, un terrain d'entente équilibré est recherché dans le cadre de l'Union syndicale Solidaires auprès des syndicats locaux SUD CT, présents sur ce même champ de syndicalisation à la fonction publique territoriale, pour que ces personnels bénéficient d'une représentation syndicale simultanée dans les  
200 collectivités territoriales et à SUD Éducation.

De même, un terrain d'entente est recherché avec le SUNDEP en ce qui concerne la syndicalisation des



travailleurs et travailleuses de l'enseignement privé, dans le cadre des présents statuts.

#### **ART 15 – Comités, collectifs, réseaux**

205 L'adhésion de Sud Éducation à des comités, collectifs ou réseaux est possible après approbation de l'Assemblée générale.

#### **CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **ART 16 - Ressources**

Les ressources du syndicat sont constituées :

- des cotisations des adhérent·es,
- 210 - des dons, legs ou subventions sous réserve de l'acceptation de ceux-ci par l'Assemblée générale.

#### **ART 17 – Contrôle et publication des comptes**

Une commission de contrôle composée de trois membres n'appartenant pas à l'Équipe syndicale est chargée de vérifier la gestion comptable du syndicat. L'Équipe syndicale arrête les comptes de l'exercice clos au 31 août au cours du 4ème trimestre de l'année.

215 L'Assemblée générale approuve les comptes dans les six mois, après présentation du rapport par le ou la trésorier·ère et se prononce sur l'affectation de l'excédent ou du déficit.

Ces comptes sont publiés en conformité avec la réglementation.

#### **ART 18 – Personnalité civile**

220 Le syndicat étant revêtu de la personnalité civile aura libre emploi de ses ressources. Il pourra acquérir, prêter ou faire tout autre acte de personne juridique, notamment agir en justice tant en demande qu'en défense.

#### **ART 19 – Règlement intérieur**

Un Règlement intérieur est établi et peut être modifié par le congrès des adhérent·es. Il détermine les modes d'application des présents statuts.

225 Le Règlement intérieur peut être modifié par une Assemblée générale extraordinaire, convoquée sur ce

thème. Les modifications doivent être validées au congrès suivant.

#### **ART 20 - Dissolution**

La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par le congrès à la majorité des deux tiers du nombre total des adhérent·es à jour de cotisation. Le congrès décidera de l'affectation de l'avoir et des biens du syndicat.

# **RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT SUD ÉDUCATION 93**

## **I. Assemblée générale**

### **ART 1 - Réunion**

235 L'Assemblée des adhérent·es se réunit au total :

Une fois par période scolaire

+1 en début d'année

+1 en fin d'année

(7 par an)

240 et chaque fois qu'il y a utilité, à l'initiative de l'Équipe syndicale départementale, ou à la demande de 10% des adhérent·es.

Elle se tient en alternance hors et sur le temps de travail.

Cette modalité peut être révisée par l'Assemblée générale un an après le congrès de fondation.

245 Le syndicat s'engage à prendre en charge la garde d'enfant, y compris en prenant en charge les frais de garde à domicile si demandés.

Le délai entre deux réunions ne peut excéder trois mois (hors vacances scolaires).

Elle se tient en alternance dans différentes villes de Seine-Saint-Denis ou à Paris.

Une Assemblée générale est organisée avant chaque instance fédérale.

250 **ART 2 – Compétences**

L'Assemblée générale est souveraine. En particulier, elle est compétente pour :

- désigner les membres de l'Équipe syndicale,
- désigner les représentant-es syndicaux-ales dans les comités techniques départementaux (CTSD, CDEN, CHST) en CAPD et proposer des candidat-es lors des élections professionnelles pour les CAP et CCP académiques,
- désigner ses représentant-es dans les Solidaires locaux et les autres structures départementales auxquelles la section peut être amenée à participer (intersyndicales, comités, collectifs, réseaux ...),
- préparer les Conseils fédéraux,
- décider des revendications, stratégies et analyses du syndicat dans le cadre des orientations générales décidées par le congrès du syndicat.

### **ART 3 - Décision**

Dans l'esprit de l'article 9 du statut de la fédération SUD Éducation, les Assemblées générales actent des décisions établies dans la recherche du consensus entre les adhérent-es. Si celui-ci n'est pas possible, il est procédé à un vote.

- 265 Les règles de vote sont systématiquement rappelées au début de chaque Assemblée générale.

Seul-es les adhérent-es à jour de cotisation peuvent participer au vote.

### **Article 3 bis – Fonctionnement**

Durant l'assemblée générale, le temps de parole est limité et on utilise une liste de tours de parole dite "québécoise", qui donne la priorité aux personnes qui n'ont pas encore parlé et aux personnes minorisées.

- 270 Un-e camarade peut être chargé-e de minuter les temps de parole.

Des temps réguliers de discussion sur le fonctionnement sont prévus à l'article 18.

### **ART 4 – Autres éléments de fonctionnement des AG**

- Un ordre du jour est élaboré par l'Équipe syndicale qui prend en compte les demandes des adhérent-es. Il est diffusé sur les listes internes avant l'Assemblée générale et est validé en début de réunion. Au cours de l'Assemblée générale, d'autres sujets peuvent être exceptionnellement introduits avec l'accord des adhérent-es présent-es et dans le souci du respect des priorités fixées. Un-e ou plusieurs président-es de séance sont mandaté-es et peuvent être remplacé-es en cours d'Assemblée générale. Ils et elles ont pour

rôle de veiller au déroulement de l'ordre du jour et au respect du temps prévu pour les discussions, ainsi que d'en faire le bilan. Un·e ou plusieurs secrétaires de séance sont mandaté·es et peuvent être  
280 remplacé·es en cours d'Assemblée générale. Ils et elles ont pour rôle de prendre en note les débats et de relever les décisions prises.

Le compte-rendu est diffusé sur les listes internes et peut y être amendé. Il fait l'objet d'une courte discussion et d'une adoption au début de l'Assemblée générale suivante, qui porte sur la fidélité du compte-rendu aux débats et décisions prises.

## 285 **II. Équipe syndicale départementale**

### **ART 5 – Élection, composition**

L'Équipe syndicale départementale est composée d'au moins six membres.

Il est recommandé que chaque catégorie de personnels soit représentée ainsi que des représentant·es de sections implantées dans différentes communes, dans le cadre du respect de la parité.

290 Les déchargé·es et les mandaté·es locaux·ales sont automatiquement membres de l'Équipe syndicale et doivent participer aux réunions.

L'élection de l'équipe syndicale se fait lors de la dernière assemblée générale des adhérent·es de l'année scolaire ; l'Assemblée générale peut présenter des suppléant·es afin de compléter l'équipe syndicale en cas de défection en cours d'année.

### 295 **ART 6 – Fonctionnement**

Elle se réunit de façon hebdomadaire.

Elle se réunit de façon hebdomadaire pour organiser et prioriser les activités du syndicat : suivi des mandats, des luttes, des instances, des tournées, répartition des tâches des déchargé·es...

300 Pour assurer la diffusion des décisions prises, le relevé de décisions de chaque Équipe syndicale est envoyé sur la liste adhérent·es.

Comme défini dans les statuts, l'Équipe syndicale peut prendre une décision engageant le syndicat entre deux Assemblées générales dans le respect des orientations définies dans les instances du syndicat.

Si l'Équipe syndicale ne parvient pas à définir une expression consensuelle entre ses membres, l'Équipe syndicale doit rendre compte de ses débats aux adhérent·es du syndicat via le relevé de décisions envoyé

305 aux adhérent·es et en Assemblée générale.

Des temps réguliers de discussion sur le fonctionnement sont prévus à l'article 18.

Les formations syndicales prévues à l'article 19 permettent à chaque membre d'acquérir les outils pour de s'emparer des dossiers suivis par l'équipe syndicale.

Les membres de l'équipe syndicale s'engagent à se former sur les questions de domination (voir article 19).

### 310 **ART 7 - Révocabilité**

Un membre de l'Équipe syndicale ou tout·e adhérent·e représentant·e de SUD Éducation 93 peut être révoqué·e par l'Assemblée générale des adhérent·es avec un quorum de 10% des adhérent·es présent·es et une majorité absolue de vote pour la révocation.

315 Une telle Assemblée générale ne peut se tenir que si elle est convoquée dans un délai de 15 jours et si la demande de révocation est motivée et indiquée à l'ordre du jour.

Une telle Assemblée générale peut être demandée par :

- une section syndicale (majorité des adhérent·es)
- la majorité de l'Équipe syndicale

Un appel peut être déposé dans les mêmes conditions.

### 320 **ART 8 - Coordination/représentation juridique**

L'Assemblée générale désigne le·la ou les secrétaires et le·la trésorier·ère ou les trésoriers·ères. Ils ou elles peuvent démissionner à tout moment.

En cas de démission, il sera alors procédé à la désignation d'un·e ou de nouveau(x)·elle(s) secrétaire(s) ou trésorier·es dès l'Assemblée générale suivante.

325 Ils ou elles sont habilité·es à représenter juridiquement le syndicat.

### **ART 9 - Exercice et répartition des mandats**

Chaque membre de l'Équipe syndicale est référent·e d'un des mandats décidés collectivement au niveau du département, de l'Union académique, de la Fédération ou de l'Union syndicale interprofessionnelle. Ils et elles pourront faire appel à tout·e autre adhérent·e pour accomplir ces mandats.

330 Les responsabilités liées aux mandats sont définies collectivement en assemblée générale.

Les tableaux de répartition des mandats doivent être validés en Assemblée générale, et doivent mentionner

un-e référent-e et un-e référent-e adjoint-e.

Les référent-es sont en particulier nommé-es pour :

335 - l'animation et la coordination de commissions de réflexion et d'élaboration de matériel (1<sup>er</sup> degré, 2<sup>nd</sup> degré, vie scolaire, ATEE, presse, CAP, CTA),

- l'attention portée aux relations avec l'intersyndicale académique ou régionale, avec la Fédération, avec le rectorat, au déroulement des élections professionnelles, et au calendrier académique.

Pour des raisons d'efficacité et de démocratie, il faut limiter au maximum le nombre de mandats par adhérent-e. La rotation et la formation des mandaté-es sont un souci permanent et un principe.

340 Les mandaté-es n'ont pas vocation à agir publiquement en autonomie et ne peuvent en aucun cas prendre position publiquement contre les décisions collectives.

Les mandaté-es rendent compte de l'exercice de leur mandat lors de la dernière AG de l'année, et peuvent faire des bilans provisoires au cours de l'année, et soumettre aux AG des définitions de mandats et des prises de décisions.

345 Le matériel doit être validé dans le cadre de la réunion d'équipe syndicale.

#### **Article 10 - Non-cumul et limitation des mandats**

Mandats syndicaux électifs/statutaires :

- Elu-es CAP ou CTA
- Représentant-es dans toute instance locale (CT/CHS/CCP...)
- 350 - Mandat exécutif ou de représentation nationale

Responsabilités politiques :

- Porte-parole d'une organisation ou d'un parti politique
- Participation à un exécutif politique
- L'inscription sur des listes électorales au nom d'une organisation ou d'un parti politique.
- 355 - L'exercice d'un mandat électoral au nom d'une organisation ou d'un parti politique.

Pour des raisons d'efficacité et de démocratie, il faut limiter les mandats électifs/statutaires par adhérent-e à un.

Afin d'éviter toute confusion, le cumul des mandats syndicaux électifs/statutaires et responsabilités politiques est interdit.

**ART 11 – Limitation du temps de décharge**

Le cumul des décharges est limité à trois années-équivalent temps plein au total sur six ans maximum. Une période de deux ans sans décharge est obligatoire pour un·e déchargé·e qui a atteint cette limite.

365 Le temps de décharge ne peut excéder une demi-décharge au total sur un service à temps complet. Le temps de décharge ne peut être compensé par des heures supplémentaires.

**ART 12 - Utilisation des décharges de services.**

370 Les déchargé·es doivent assurer le fonctionnement de la permanence, (appels, courriers électroniques, adhésions, inscriptions aux stages, impressions...), le suivi des urgences, des luttes et des dossiers individuels, préparer les réunions d'équipe syndicale et les assemblées générales, participer aux tournées et aux tâches qui leur incombent décidées en équipe syndicale.

375 Tout·e militant·e bénéficiant d'une décharge syndicale représente l'organisation syndicale et est solidaire des décisions prises collectivement. Il ou elle paie à l'organisation syndicale ou la caisse de solidarité de son établissement l'équivalent d'une journée de salaire quand sa journée de décharge coïncide avec un appel à la grève. Il ou elle aide à l'organisation de nos actions syndicales, sans obligation de déclaration ou visibilité publique.

Tout·e élu·e s'engage à respecter les décisions collectives du syndicat. S'il ou elle n'est plus en accord avec ces décisions, à titre temporaire, il ou elle peut céder sa place à un·e suppléant·e ; à titre définitif, il ou elle peut démissionner de son mandat.

380 Tout·e individu·e élu·e dans une instance professionnelle au nom de SUD Éducation peut demander à bénéficier d'une décharge syndicale qui lui permettra d'assurer son mandat. Cette décharge ne peut en aucun cas servir uniquement à l'activité paritaire.

Tout·e adhérent·e peut demander à bénéficier d'une décharge syndicale dans les conditions prévues par l'article 8.

**ART 12 bis – Composition**

385 Le nombre de déchargé·es dépend du temps syndical alloué par la fédération SUD éducation au syndicat.

Nous sommes un syndicat intercatégoriel et chaque déchargé·e est amené à faire du travail syndical dans



toutes les catégories.

#### **ART 12 ter – Candidature**

390 Une personne qui prend une décharge doit avoir suivi une formation de base au préalable et s'engager à se former sur les questions juridiques/politiques et sur un thème au choix en lien avec un de ses mandats.

Un-e déchargé-e s'engage à tuiler une autre personne plusieurs semaines avant son départ.

L'équipe des déchargé-es est désignée par la dernière assemblée générale des adhérent-es de l'année scolaire.

#### **ART12 quater – Fonctionnement**

395 Les nouveaux-elles déchargé-es doivent être en binôme sur leurs jours de décharge, de préférence avec des personnes en capacité réelle de les tuiler.

Des temps réguliers de discussion sur le fonctionnement sont prévus à l'article 18.

#### **ART 12 quinquies – Formation des déchargé-es**

400 Une formation des déchargé-es obligatoire est organisée sur le fonctionnement du syndicat (tâches pratiques, orientations de congrès, histoire du syndicat, échelles d'organisation de SUD / Solidaires, instances, locales et fédérales, listes de diffusion et d'échanges, relations intersyndicales, débats internes...). Elle se déroule sur deux jours (un à la fin de l'année scolaire et un en début d'année).

Ces temps de formation ont lieu sur le temps de travail..

Les déchargé-es s'engagent à se former sur les questions de domination (voir article 19).

### 405 **III - Section locale**

#### **ART 13 - Constitution**

Une section locale regroupe au moins 3 adhérent-es :

- à l'échelle d'un établissement dans le second degré ou à l'échelle d'une école dans le premier degré.
  - à l'échelle d'une ville ou de plusieurs villes pour les adhérent-es de plusieurs écoles ou de plusieurs établissements d'une même commune.
- 410

L'objectif du syndicat est de développer le maximum de sections locales intercatégorielles.

Une section syndicale peut regrouper des adhérent-es d'une même université ou d'un même regroupement universitaire.

Une section doit se déclarer en Assemblée générale.

415 L'Assemblée générale peut acter la création d'une section.

La section peut alors bénéficier d'un logo SUD Éducation local, en assurant la visibilité du logo de l'Union syndicale Solidaires.

Les sections locales se donnent l'objectif de participer à la vie démocratique du syndicat.

420 Les réunions de section doivent donner lieu à un compte-rendu ou à un relevé de décisions accessible à tou·tes les membres de la section.

#### Modes d'action et moyens matériels de la section :

425 Les modes d'action mentionnés dans l'article 12 des statuts incluent l'ensemble des modes d'action syndicaux courants, notamment et de façon non exclusive le fait de s'exprimer publiquement à l'oral et à l'écrit, d'organiser des grèves ou manifestations, de passer des accords intersyndicaux et de participer à des collectifs, de porter des revendications auprès de la hiérarchie et de produire et diffuser ses propres écrits.

Le syndicat met à disposition les moyens matériels nécessaires à la réalisation de ces tâches, notamment et de façon non exclusive, son site internet, les moyens nécessaires au tirage d'écrits et les contacts des adhérent-es du syndicat dans la zone géographique de la section. La section informe le syndicat de l'usage qu'elle fait de ces moyens.

#### 430 **ART 14 - Expression de la section**

Une section locale peut se doter de son expression publique propre.

Elle peut s'exprimer sur tout sujet dans le cadre des orientations du syndicat.

La section locale envoie ses publications au syndicat départemental. La validation du syndicat départemental n'est pas nécessaire.

435 Le syndicat départemental peut intervenir auprès de la section, en cas d'expression en contradiction avec les orientations du syndicat.

Comme tout·e adhérent·e, la section syndicale peut s'exprimer au titre du droit d'expression des minorités dans la presse du syndicat départemental. La section syndicale peut signer un texte intersyndical relatif à son secteur géographique, dans le cadre des orientations du syndicat.

440 La section locale dispose de moyens de tirage et de diffusion du syndicat départemental.

#### **ART 15 – Médiation**

Tout·e membre d'une section peut solliciter le syndicat départemental pour effectuer une médiation au sein de la section, à charge pour le syndicat départemental de désigner les médiateurs·trices.

#### **ART 16 - Dissolution**

445 Une section locale peut être dissoute en cas de manquement grave aux présents statuts et Règlement intérieur, de tout acte causant un grave préjudice au syndicat. Après les tentatives de conciliation nécessaires, la dissolution est prononcée par l'Assemblée générale avec un quorum de 10% des adhérent·es présent·es. La section peut faire appel de la décision au congrès qui tranche en dernier ressort. L'appel est suspensif en ce qui concerne l'existence de la section.

450 **ART 17 - Coordinateurs·trices**

Des coordinateurs·trices, de secteurs géographiques ou catégoriels existants seront désigné·es pour l'année à venir par l'Assemblée générale de juin ou à la première réunion de ces sections ou secteurs. Ils et elles auront pour charge de convoquer ou d'animer des réunions et le travail militant sur leur secteur. Pour ces raisons, il est souhaitable qu'ils et elles soient membres de l'Équipe syndicale.

455 Le syndicat se donne les moyens (formation, décharge) de permettre la rotation de ces tâches.

#### **IV – Outils, fonctionnement**

##### **ART 18 - Fonctionnement des instances et contrôle des mandats**

Le syndicat accueille régulièrement de nouveaux et nouvelles adhérent·es et encourage la rotation des

mandats.

Des temps d'échanges sur le fonctionnement sont nécessaires. Ce sont aussi des temps de formation collective pour mieux agir ensemble dans un cadre autogestionnaire. En l'absence de hiérarchie, les difficultés de fonctionnement ou le non-respect des mandats doivent être pris en charge collectivement et chaque adhérent·e en est solidairement responsable. Afin d'assurer un bon fonctionnement collectif de chacune des instances du syndicat et d'assurer le contrôle effectif des mandats, le syndicat se dote d'outils.

Chaque espace collectif de travail (AG, équipe syndicale, équipe des déchargé·es, commissions, sections locales...) prévoit à la rentrée scolaire un calendrier d'organisation de "Quoi de neuf" pour discuter des questions de fonctionnement. Ce "Quoi de neuf" a lieu au moins une fois par période pour l'équipe syndicale et au moins deux fois par an pour les autres espaces collectifs.

### **ART 19 – Formation**

SUD éducation 93 fait de la formation syndicale un axe majeur de son activité en diffusant largement les stages que le syndicat organise ainsi que les stages nationaux et interprofessionnels sous l'égide du CEFI national et du CEFI Île-de-France.

#### **uLes stages**

Un stage de formation de base par an au minimum doit être organisé. D'autres stages thématiques seront organisés selon l'actualité ou les demandes.

460 Tou·tes les adhérent·es peuvent proposer des thématiques de stage. Les stages (leur thématique, leur contenu, leurs intervenant·es, leur date) sont validés en Assemblée générale. La thématique des stages doit être proposée à la dernière Assemblée générale de l'année scolaire dans le cadre des orientations du syndicat.

Un calendrier trimestriel des stages est établi et diffusé aux adhérent·es.

SUD éducation 93, conscient de la nécessité de déconstruire collectivement et individuellement les processus de dominations, en particulier de genre et raciaux, à l'œuvre dans le syndicat comme dans toute la société, organise et / ou promeut des formations spécifiques.

### **465 ART 20 – Communication du syndicat**

Tout le matériel syndical de communication externe et d'organisation interne est féminisée de manière

uniforme par l'utilisation d'un point médian.

La presse et la communication militantes correspondent à plusieurs nécessités qui impliquent des formats différents:

470 - Un besoin de communication interne, en direction des adhérent·es, qui se décline sous différents formats :

→u **La presse papier**

Le « Journal des adhérent·es » est un outil de liaison et d'information de l'Équipe syndicale vers les adhérent·es mais aussi de débats entre les adhérent·es du syndicat (un par inter période au moins). Il est envoyé sous format papier à tout·es les adhérent·es.

475 Le contenu du « Journal des adhérent·es » doit comporter des informations internes (date des Assemblées générales, des commissions...), des prises de positions de SUD Éducation au niveau départemental (compte-rendu des Assemblées générales notamment), académique et/ou national si possible sous forme diffusable, des prises de position de militant·es et des débats.

480 Il est le lieu privilégié des débats avec des tribunes qui peuvent préparer les Assemblées générales. Il est à l'image du syndicat un organe départemental, inter catégoriel et si possible inter professionnel avec notamment l'envoi du journal Expressions de l'Union syndicale Solidaires nationale.

Une adhésion donne un accès automatique à la presse académique interne et externe, ainsi qu'à la presse externe et interne nationale et/ou interprofessionnelle.

→u **La liste de diffusion interne : adhérent·es**

485 1 à 2 mail(s) par semaine maximum :

informant les adhérent·es des informations internes de SUD Éducation 93 : dates et lieux des Assemblées générales, commissions et groupes de travail, comptes-rendus des Équipes syndicales, des commissions et des Assemblées générales, stages internes SUD Éducation ou Solidaires).

Envoi de la newsletter de Solidaires.

490 Sont inscrit·es sur cette liste les adhérent·es à jour de cotisations.

La liste d'échanges et de discussions interne aux adhérent·es : vie interne 93.

Un modérateur et une modératrice veillent au respect de la charte de la liste de discussions.

**uCharte de modération**

495 1. Les messages envoyés ne doivent pas contenir de propos insultants ou diffamatoires envers d'autres adhérent·es.

2. Si cette règle n'est pas respectée, une équipe de modération *a posteriori*, indépendante de la permanence et nommée en même temps que l'Équipe syndicale est chargée d'en faire le rappel, publiquement, sur la liste et en privé auprès de la personne ayant dérapé.

500 3. L'adhérent·e ainsi averti·e qui enfreindrait à nouveau cette règle sur le même sujet de discussion verrait son droit d'écriture sur la liste suspendu pendant une semaine.

4. Les débats se tiennent prioritairement en Assemblées générales et dans la presse syndicale. Les questions qui font l'objet de débats sont inscrites à l'ordre du jour de l'Assemblée générale suivante.

- Un besoin de communication externe, adapté aux réalités sectorielle et/ou locales et réagissant régulièrement à l'actualité des luttes, qui se décline sous différents formats :

505 → **uSUD Éducation 93 se dote d'un site internet.**

Il est le reflet de l'ensemble des activités du syndicat et peut servir de relais aux productions et communiqués de la Fédération SUD Éducation, des autres syndicats SUD Éducation de l'académie et d'Île-de-France et de l'Union syndicale Solidaires. L'ensemble de ses rubriques doit donc être mis à jour régulièrement. Cette mise à jour est faite par la permanence qui doit en faire une tâche prioritaire.

510 Cependant, au moins deux membres de l'Équipe syndicale, déchargé·es ou non, ont pour mandat de veiller quotidiennement au respect des règles de mise en ligne et à la bonne tenue du site. Ces mandaté·es veillent particulièrement :

- à la mise à jour de l'agenda

- à l'apparition en page d'accueil des articles importants et récents dans la bonne catégorie

515 - au respect des règles de rédaction des articles.

L'Équipe syndicale se charge de la rédaction régulière d'un éditо qui apparaît en page d'accueil.

→ **uDes journaux et fiches catégoriel·les :**

520 Outils essentiels de diffusion militante, ces journaux et ces fiches sont relativement court·es et collent au plus proche du terrain. Ils et elles contiennent des infos brèves, récentes et précises et font la part belle aux appels à la mobilisation locale. Ils et elles peuvent être envoyé·es aux adhérent·es concerné·es et servent aussi d'appui aux militant·es lors des tournées. Ils et elles peuvent également, si besoin, être envoyé·es dans les écoles et les établissements.

Pour les agent-es des collèges, ils et elles prennent la forme de la « lettre des agent-es 93 ».

Dans le premier degré, ils et elles prennent la forme du journal / fiches outils premier degré.

- 525 Dans le second degré, il et elle prend la forme de l'actuel « journal des sections » qui comprend des informations sur la vie des établissements du second degré, mais aussi sur les réformes ou modifications institutionnelles en cours ou en préparation.

→ u**Les listes de diffusion externes :**

Tout-es les adhérent-es y sont inscrit-es. Ces listes sont ouvertes à tous et toutes.

- 530 Tout-es les collègues qui nous contactent (par téléphone ou mail) peuvent y être inscrit-es.

- Sudinfos

Avec un mail par semaine maximum, SUD Éducation communique son actualité inter catégorielle, les communiqués inter catégoriels de la Fédération SUD Éducation et les communiqués de Solidaires. (exemples : stages externes, grèves et manifestations, .... )

- 535 SUD Éducation 93 communique via des listes catégorielles.

Les adhérent-es y sont inscrit-es en fonction de leur travail. Ces listes sont ouvertes à tous et toutes.

- Sundinfos1er

Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les professeur-es des écoles.

- 540 Informations concernant les fiches-journaux-articles 1<sup>er</sup> degré, les dates des réunions d'informations syndicales, la carte scolaire, le CTSD, le paritarisme.

- Sudinfos2nd

Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les professeur-es des collèges et lycées, les informations concernant les fiches-journaux-articles 2nd degré, le CTSD, le CTA, le paritarisme.

- Sudinfoslp

- 545 Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les PLP, les informations concernant les fiches-journaux-articles, le CTSD, le CTA.

- Sudinfosagents

Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les agent·es, les informations concernant les fiches-journaux-articles.

550 - Stagiaires1er

Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les professeur·es des écoles stagiaires :

Fiches concernant leurs droits, l'actualité, les dates importantes concernant leur année, les réunions d'informations syndicales destinées aux stagiaires.

555 -Stagiaires2nd

Permet à SUD Éducation 93 de communiquer sur l'actualité concernant les professeur·es du second degré stagiaires : fiches concernant leurs droits, l'actualité, les dates importantes concernant leur année, les réunions d'informations syndicales destinées aux stagiaires.

→ uLes réseaux sociaux

560 SUD Éducation 93 communique via des réseaux sociaux. Les listes de diffusions et les réseaux sociaux sont gérés par un·e mandaté·e.

### **ART 21- Commissions**

Les commissions et les stages sont des moments de formation et d'échanges entre militant·es de l'Équipe Syndicale et militant·es ou adhérent·es locaux·les.

565 **uLes commissions**

Des commissions sont mises en place par l'Assemblée générale départementale qui en définit les objectifs de travail. Elles peuvent être dissoutes par l'Assemblée générale départementale.

Chaque commission est animée par un·e adhérent·e ou un groupe d'adhérent·es mandaté·es par l'Assemblée générale.

570 Chaque réunion de commission donne lieu à un compte-rendu écrit et transmis à l'ensemble des



adhérent-es.

L'Équipe syndicale diffuse à l'ensemble des syndicats les informations relatives aux commissions (calendrier, convocation, compte-rendu...). Chaque commission définit ses modalités de travail dans le cadre des orientations du syndicat.

575 Les commissions ne sont pas des instances décisionnelles.

Elles n'ont pas vocation à agir publiquement en autonomie. En situation d'urgence, l'Équipe syndicale peut mandater une commission pour une réaction urgente. Au minimum une fois par an, l'Assemblée générale départementale fait le bilan du travail des commissions.

Les commissions par degré ont pour objectifs la préparation d'un travail spécifique à un degré avant les  
580 Assemblées générales et la préparation collective des déclarations en CAP et des séances des CTA et CTSD.

### **ART 22 - Transparence**

Après chaque entrevue, chaque audience, chaque CT, CAP, DP, CE, CHSCT, le-la délégué-e informe l'Équipe syndicale qui décide à quel niveau l'information doit être diffusée (presse interne, presse externe). L'Équipe syndicale fournit à l'ensemble du personnel, les documents que l'administration ne veut pas divulguer, pour  
585 permettre à chacun-e de forger son point de vue, tout en étant vigilante à ne pas divulguer des informations portant atteinte à la vie privée.

### **ART 23 - Charte de l'adhérent-e**

Est considéré-e comme adhérent-e, tout-e salarié-e faisant partie du champ de syndicalisation défini par les statuts et à jour de ses cotisations. L'adhérent-e a droit à une information de sa section syndicale et de son  
590 syndicat. Il-elle a le droit à une réponse à toute demande d'information concernant notamment l'utilisation de sa cotisation, les positions ou orientations prises en son nom.

L'adhérent-e est consulté-e pour toute signature d'accord avec l'administration.

Ce sont les adhérent-es, réuni-es dans le cadre d'une assemblée, qui désignent les responsables et les animateurs-trices de leurs sections syndicales et qui décident des candidatures aux élections  
595 professionnelles.

Chaque nouvel-le adhérent-e a le droit à une formation syndicale d'accueil dans la première année d'adhésion. Tout-e adhérent-e qui accepte de militer et de prendre des responsabilités syndicales a droit à des formations complémentaires.

En cas de problème individuel, avec l'employeur notamment, tout-e adhérent-e a droit d'être défendu-e.  
600 Un-e adhérent-e peut obtenir, en cas d'action prud'homale ou de conseil de discipline, un-e défenseur-e

syndical·e pour l'assister.

Sont proscrites toutes les violences et pressions entre adhérent·es, qu'elles soient physiques, verbales ou affectives, y compris dans les échanges mail..

#### **ART 24 - Charte financière**

605 Le taux de cotisation est en moyenne de 1%, avec un taux progressif selon les salaires.

La part de la cotisation nationale et la part de la cotisation à l'Union Syndicale Solidaires sont fixées par le congrès national. Le syndicat publie chaque année un bilan de ses comptes aux adhérent·es. Chaque adhérent·e peut demander des informations sur le détail des sommes dépensées.

610 Le syndicat rembourse (sur pièce justificative) les frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par les rencontres auxquelles participe SUD Éducation. Il alloue une somme forfaitaire par jour pour les repas. Le montant de cette somme est fixée par l'Assemblée générale.

Il dédommage les personnes assurant les permanences de leurs frais de déplacement.

#### **ART 25 – Commission de résolution des conflits**

615 Le syndicat se dote d'une commission de résolution des conflits qui intervient en cas de conflit entre adhérent·es, dont les cas de violences sexistes, racistes, classistes et toute autre forme de violence (harcèlement moral ou sexuel, violences verbales – menaces, injures, diffamation, outrages –, violences physiques ou sexuelles), et pour les procédures d'exclusion d'un·e adhérent·e en cas de manquement grave au règlement intérieur (cas prévus par l'article 5 d) des statuts).

##### **a) Composition et mandatement**

620 La commission est composée d'au moins six personnes ressources qui sont mandatées par l'assemblée générale. Au moins trois de ces personnes doivent être des militant·es connaissant bien le fonctionnement du syndicat (par exemple des adhérent·es ayant participé à l'ES même s'ils et elles n'y sont plus). Il est également souhaitable que des membres de la commission antisexiste – et en particulier des camarades femmes – fassent aussi partie de cette commission pour les cas éventuels de violence sexiste. Ces  
625 personnes peuvent abandonner ce mandat à chaque assemblée générale et être remplacé·es par d'autres adhérent·es, en prenant soin de la composition de la commission selon ce qui est indiqué ci-dessus.

##### **b) Saisie de la commission**

La commission peut être saisie par un-e adhérent-e qui a subi un préjudice de la part d'un-e autre adhérent-e ou d'une structure du syndicat. Un-e adhérent-e témoin de faits portant préjudice à un-e autre adhérent-e peut alerter la commission et éventuellement l'équipe syndicale mais ne peut pas saisir cette commission à la place des personnes impliquées. La commission, l'équipe syndicale ou tout-e adhérent-e peut informer les personnes impliquées de la possibilité de saisir la commission de résolution des conflits et les encourager à le faire en leur garantissant le soutien du syndicat.

La commission peut être saisie par l'AG du syndicat pour demander l'exclusion d'un ou une adhérent-e aux motifs prévus dans les statuts à l'article 5.

La saisie de la commission se fait par mail à l'adresse de la commission, qui renvoie vers chacun-e de ses membres : [commission-conflits@sudeducation93.org](mailto:commission-conflits@sudeducation93.org)

*Quand la commission est saisie, ses membres se concertent au plus vite pour mandater trois personnes parmi elles et eux qui suivront le cas soumis à leur examen. En cas de violences sexistes et avec l'accord de la personne ayant saisi la commission, ces trois personnes peuvent être exclusivement des femmes. Ces trois personnes ne doivent pas avoir de liens proches avec les personnes impliquées dans ce conflit et doivent pouvoir occuper une position impartiale entre les deux parties. La désignation de ces trois personnes doit faire l'objet d'un consensus au sein de la commission. En l'absence de consensus, les membres de la commission informent l'équipe syndicale et cherchent à se mettre d'accord sur d'autres adhérent-es qui pourraient être sollicité-es pour suivre ce cas. De même, dans le cas où la commission ne comprend pas, ou pas suffisamment, de femmes formées à l'antisexisme pour traiter un cas de violences sexistes, elle fait appel à la commission antisexiste pour que celle-ci propose des personnes pour intégrer la commission de résolution des conflits. Si ces nouvelles personnes acceptent, elles doivent alors être mandatées par l'assemblée générale pour faire partie de cette commission et on doit prendre le temps de leur expliquer son fonctionnement. Les trois personnes désignées commencent néanmoins leur travail sans attendre le nouveau mandatement en AG.*

### **c) Délai**

La commission dispose de deux mois (hors vacances scolaires) à compter de la saisie, avec une prolongation exceptionnelle possible d'un mois, pour examiner le cas qui lui est soumis.

Le syndicat accorde des moyens demandés en termes de temps (ASA) pour les personnes de la commission et les personnes auditionnées.

### **d) Lien avec l'équipe syndicale**

Un-e membre de l'équipe syndicale est chargé-e de faire le lien avec la commission des conflits (c'est un mandat interne) et de s'assurer de l'avancée de son travail quand elle est saisie.

660 *Dès qu'elle est saisie d'un conflit, la commission informe l'équipe syndicale de cette saisie, tout en préservant l'anonymat des personnes impliquées. Elle indique qui parmi ses membres sera chargé-e de suivre le conflit en question.*

*Tout au long du travail de la commission, celle-ci informe régulièrement l'équipe syndicale de l'avancée de ses travaux, au minimum une fois tous les quinze jours. En l'absence d'information, le ou la mandaté-e de*  
665 *l'équipe syndicale chargé-e de faire le lien avec la commission doit relancer celle-ci afin d'obtenir des informations sur l'avancée du processus. Si un retard est pris sur les délais indiqués ci-dessus, l'équipe syndicale fait le point avec la commission pour lever les obstacles qu'elle rencontre et peut proposer à l'assemblée générale de renouveler les membres de la commission de résolution des conflits.*

#### **e) Procédure : comprendre la situation et proposer des solutions**

670 Le travail de la commission a pour objectif de recueillir les témoignages des deux parties et de témoins, dans le but d'établir des faits. Elle propose ensuite une solution, qui va de la médiation à l'exclusion de la personne mise en cause.

*Elle commence par entendre la personne ayant saisi la commission en lui assurant une écoute bienveillante. Le but est de comprendre la demande de la personne qui a saisi la commission. Son témoignage doit*  
675 *permettre de recueillir un récit des faits et de la façon dont ils ont été vécus. Dans les cas de violences sexistes ou d'accusations graves, si le récit des faits est trop difficile pour la personne, sa parole peut être portée par une personne de confiance qu'elle désigne pour cela. Il s'agit de comprendre la situation le plus précisément possible et de connaître la demande de la personne ayant saisi la commission vis-à-vis du syndicat.*

680 *Après avoir reçu la personne ayant saisi la commission, celle-ci peut proposer une suspension temporaire de la personne mise en cause ou un partage des espaces militants (assemblées générales, commissions et autres instances du syndicat, mais aussi cortèges du syndicat dans les manifestations ou les rassemblements dans leur ensemble) afin de permettre à la personne ayant saisi la commission de continuer à militer. Cette suspension ne peut excéder deux mois ou exceptionnellement trois en cas de nécessité ayant entraîné la*  
685 *prolongation du travail de la commission.*

En cas d'accusation de violences sexistes ou d'autres faits graves, la commission des conflits propose à la

personne ayant saisi la commission de l'accompagner vers des associations de soutien aux victimes de violences, et notamment celles qui assistent les victimes dans les procédures judiciaires. La procédure du syndicat est indépendante d'une éventuelle procédure judiciaire et ne porte que sur la protection de la  
690 personne ayant saisi la commission dans le syndicat et l'exclusion éventuelle de la personne mise en cause. Dans la suite du travail de la commission, il s'agit d'entendre la personne mise en cause et de recueillir sa version des faits, puis d'entendre des témoins susceptibles de favoriser l'établissement des faits. Si celui-ci apparaît difficile et que les versions contradictoires semblent se tenir tout autant, la commission propose une confrontation des deux parties (sauf si les faits sont une cause de traumatisme pour la personne se  
695 disant victime). Celle-ci doit à la fois permettre de clarifier les faits et les attentes des deux parties pour sortir du conflit.

Au fil de son travail, la commission fait valider le compte rendu écrit de chaque rencontre par la personne reçue.

Durant toute la procédure, la commission garantit l'anonymat des personnes impliquées, y compris, dans  
700 ses rapports pour l'équipe syndicale. Ceux-ci ne contiennent pas de détail des faits recueillis mais de l'avancée du travail de la commission (personnes rencontrées – personne ayant saisi la commission, personne mise en cause, témoins –, personnes restant à rencontrer, difficultés éventuelles pour avancer).

## **ART 26 – Issue de la procédure de résolution des conflits**

À l'issue de cette procédure, la commission propose une issue au conflit. Deux types de solutions sont  
705 possibles : celles qui recueillent l'accord des deux parties peuvent être mises en œuvre par la commission et celles qui ne font pas consensus ne peuvent être mises en œuvre que par une assemblée générale. La suspension longue et l'exclusion ne peuvent être décidées que par une assemblée générale extraordinaire.

### **a) Solutions mises en œuvre par la commission**

Cela peut être :

- 710 - une médiation entre les deux parties, tenant compte de leurs attentes et de leurs propositions respectives ;
- une proposition de formation de la personne mise en cause, notamment dans les cas d'agissements ou de violences sexistes (si les deux parties sont d'accord) ;
- un retour au collectif quand il s'avère que ce conflit interpersonnel révèle un problème de  
715 fonctionnement dans une instance du syndicat ;
- un partage des espaces militants entre les deux parties pendant une période à définir et ne pouvant excéder un an ;

- une suspension temporaire plus longue de la personne mise en cause avec son accord avant une formation ou une nouvelle médiation, dans un délai maximal d'un an.

720 Ces possibilités sont mises en œuvre directement par la commission, qui fait ensuite un compte-rendu de son mandat en assemblée générale, sans révéler l'identité des personnes et le détail des faits (selon les cas et les demandes des personnes).

Si les deux parties sont d'accord, la suspension temporaire peut être mise en œuvre par la commission, en informant l'équipe syndicale afin de s'assurer de son respect comme du suivi effectif d'une formation, et en

725 faisant un compte rendu anonymé à l'assemblée générale.

En cas d'échec de ces solutions (et notamment de non respect des décisions par la personne mise en cause), la commission s'en remet à l'assemblée générale extraordinaire pour décider d'une suspension longue ou d'une exclusion.

730 Dans le cas inverse, si la commission conclut que la mise en cause est infondée et que cela constitue un préjudice pour la personne concernée, elle propose une démarche de réhabilitation adaptée à la situation (dans le cadre d'une médiation entre les deux parties, de l'instance concernée quand cela n'est pas seulement un conflit interpersonnel ou que d'autres personnes ont pris parti dans un sens ou dans un autre, voire en assemblée générale si le conflit est devenu public malgré les précautions de la commission des conflits).

### 735 **b) Solutions mises en œuvre par l'assemblée générale ordinaire**

S'il n'y a pas d'accord entre les deux parties, une assemblée générale ordinaire peut décider d'une solution parmi les différentes possibilités mentionnées dans le point précédent.

### **c) Solutions mises en œuvre par l'assemblée générale extraordinaire**

Deux solutions relèvent de l'assemblée générale extraordinaire :

- 740
- la suspension temporaire plus longue de la personne mise en cause (cette fois sans son accord) avant une formation ou une nouvelle médiation, dans un délai maximal d'un an ;
  - l'exclusion de la personne mise en cause.

Si les deux parties ne sont pas d'accord, la suspension temporaire relève d'une décision de l'assemblée générale comme l'exclusion et est traitée au point suivant.

### 745 **ART 27 – Suspension et exclusion**

Une assemblée générale extraordinaire est convoquée et l'équipe syndicale se charge de l'organiser. Le délai minimum est de quinze jours pour permettre à la fois d'informer correctement les adhérent·es du cas sur lequel ils et elles devront statuer et aux deux parties de préparer leur intervention si elles le souhaitent. Les documents préparatoires à l'AG incluent le rapport écrit de la commission, qui comprend autant que possible un récit des faits et une explication claire du contexte. Le quorum de cette assemblée générale est de 10 % des adhérent·es. En cas d'absence de quorum, une nouvelle assemblée générale ordinaire est convoquée dans un délai d'un mois hors vacances scolaires (sans quorum).

Informée des faits et des solutions tentées ou proposées par la commission des conflits (suspension longue, exclusion), l'assemblée générale délibère après avoir entendu les membres de la commission de résolution des conflits qui ont suivi le cas, la personne ayant saisi la commission et la personne mise en cause (ces deux personnes pouvant intervenir séparément et ne pas être présentes en même temps). La présence de ces différent·es adhérent·es est nécessaire, mais en cas de fait de violence, la personne ayant saisi la commission peut être représentée par une personne de son choix (y compris extérieure au syndicat) et, qu'elle·s soi·ent présentes ou non, la procédure doit se dérouler dans le respect des victimes et le souci de les protéger de toute violence supplémentaire.

L'assemblée générale vote sur la suspension temporaire (d'un an maximum) ou l'éventuelle exclusion de l'adhérent·e mis·e en cause.

En AG extraordinaire, l'exclusion se vote à la majorité simple, mais en AG ordinaire, l'exclusion se vote à la majorité des deux tiers.

Les deux parties peuvent faire appel de la décision au congrès suivant. Cependant, l'exclusion prend effet immédiatement sans attendre la décision de congrès.

## ANNEXE

### LA CHARTE DES DECHARGÉ.ES DE SUD ÉDUCATION 93

#### Avant propos :

- 770 Être déchargé-e syndical-e c'est être à temps plein pour l'employeur et avoir une décharge syndicale de droit avec du temps gagné aux élections professionnelles par les voix des collègues. Cela veut dire que les collègues désirent donner du temps syndical à SUD éducation et donc que le temps de décharge doit leur servir.
1. Toutes les actions entreprises par le ou la déchargé-e doivent servir les décisions prises par le syndicat en
- 775 Assemblée Générale ou en équipe syndicale :
- il faut donc assister à toutes les assemblées générales du syndicat. En cas d'absence la ou le déchargé-e prévient l'équipe syndicale, et doit prendre connaissance des décisions et des débats qui y ont eu lieu ;
  - il faut assister à toutes les réunions de l'équipe syndicale. En cas d'absence la ou le déchargé-e prévient l'équipe syndicale, et doit prendre connaissance des décisions et des débats qui y ont eu lieu ;
- 780 2. Le ou la déchargé-e rend compte en fin de journée des tâches effectuées durant la journée dans le CR de permanence rempli sur le framapad, enregistré sur le dossier partagé et envoyé sur la liste de l'équipe syndicale.
3. Le ou la déchargé-e rend compte en fin d'année du ou des mandats dont il ou elle a été chargé-e dans un compte-rendu qui sera édité pour l'AG de fin d'année.
- 785 4. Le travail prioritaire du ou de la déchargé-e est celui décidé en équipe syndicale. Le ou la déchargé-e peut se référer au relevé de décision de l'équipe syndicale et/ou au PAD.
- Si des tâches sont prioritaires elles devront être stipulées dans le RD. En l'absence de priorités établies par l'équipe syndicale, les déchargé-es prennent un temps au début de la journée de permanence pour prioriser ensemble les tâches à effectuer.
- 790 5. La présence à la permanence permet l'ouverture de la permanence à toute personne qui en aurait besoin. Il est important de s'assurer que cette permanence ouvre à l'heure indiquée sur tous les documents que l'on distribue aux collègues. En cas de retard, le ou la déchargé-e s'arrange avec sa ou son co-déchargé-e pour s'assurer de l'ouverture à l'heure de la permanence. En cas d'absence, le ou la déchargé-e prévient l'équipe syndicale le plus en avance possible.
- 795 6. La fermeture de la permanence peut être justifiée pour jour de grève Ce jour-là, les déchargé-es sont



tenu-es de verser leur salaire dans une caisse de grève pour soutenir les collègues qui ne seront pas payé-es.

Les déchargé-es de permanence un jour de grève se doivent de verser leur salaire dans une caisse de grève s'ils ou elles auraient fait grève ce jour là dans leur établissement.

800 **7.** Les déchargé-es peuvent être sollicité-es pour l'organisation matérielle des actions et manifestations (transport des drapeaux et du mégaphone jusqu'à la manifestation par exemple).

**8.** Le ou la déchargé-e peut être sollicité-e pour prendre un ou plusieurs mandats "chronophages" nécessitant du temps de décharge.

**9.** Le ou la déchargé-e s'engage à venir à la formation des nouveaux/nouvelles déchargé-es que ce soit pour se former ou pour former les suivant-es.

805 **9 bis.** Les déchargé-es s'engagent à se former sur les questions juridiques/politiques et sur un thème au choix en lien avec un de ses mandats.

**9 ter.** Les déchargé-es s'engagent à se former sur les questions de domination

**10.** Le ou la déchargé-e s'engage à tuiler les camarades qui le ou la suivront sur son ou ses mandats et sur le travail de permanence en général en vue de la rotation nécessaire stipulée dans les statuts du syndicat.

810 L'intégralité des tâches de déchargé-e se trouvent dans le guide de la décharge qu'il convient de mettre à jour régulièrement.

**11.** Le local de la permanence est un espace commun autogéré. Pour le bien-être de tou-tes les camarades fréquentant cet endroit, il est indispensable que chacun-e range son désordre, nettoie ses saletés et remette le matériel commun à un endroit où chacun-e peut le trouver. Il en va de même pour les ordinateurs !

815

**12.** Les déchargé-es penserons également à alléger le travail du personnel chargé de la propreté des locaux en ne bourrant pas les poubelles sans se soucier de comment les vider.