

# AVANT PROJET DE RESOLUTION

## SCID 2022-2026

Vous allez lire l'avant-projet de résolution adopté par le Bureau Syndical en vue du prochain Congrès du SCID.

Ce texte exprime une volonté de répondre à l'actualité que vous vivez, à affronter l'avenir et ses défis, décisifs pour les salariés et pour le syndicalisme.

Ce texte doit permettre à chaque militant de notre syndicat, là où il se trouve, de mettre en œuvre nos orientations pour les quatre prochaines années.

La résolution que nous adopterons, avec vos amendements éventuels, lors de ce Congrès de novembre 2022, devra faire vivre cette ambition.

*Bonne lecture à toutes et à tous.*

## Table des matières

1. Réaffirmer notre indépendance et l'émancipation des salariés .....	0
2. La formation : pour connaître et faire respecter ses droits. ....	1
3. La révocation des mandats : un impératif démocratique.....	1
4. La communication .....	1
5. Le positionnement politique du SCID. ....	2
6. Les revendications du SCID .....	2
7. Questions environnementales & actions syndicales.....	2
8. Le développement du syndicat .....	3
9. La politique juridique du syndicat.....	3
10. Lutter contre la discrimination, le racisme et le harcèlement ! .....	4
11. Pour en finir avec le management par la peur et la terreur ! .....	5
12. Le travail et son évolution .....	5
13. Pour un nouveau syndicalisme !.....	5

## *Préambule*

*Ce projet de résolution a pour but de fixer les grandes orientations et les objectifs du SCID pour les 4 années à venir.*

*Cette résolution servira de boussole aux militants qui représentent le SCID dans les entreprises du commerce et des services.*

*Les responsables du syndicat devront s'y référer en permanence pour mettre en œuvre la politique générale et la gestion quotidienne du SCID.*

*Nous défendrons les droits de nos adhérents et militants, ainsi que les revendications de tous les salariés sur nos champs géographiques et professionnels.*

*Fidèle à sa déclaration de principes, l'objectif du SCID est de rassembler les forces, les volontés et les savoir-faire des hommes et des femmes qui souhaitent organiser un syndicalisme révolutionnaire pour transformer radicalement la société, pour remettre l'humain au centre des décisions.*

## 1. REAFFIRMER NOTRE INDEPENDANCE ET L'EMANCIPATION DES SALARIES

1.1. *Après l'instauration de la loi El Khomri de 2016, le politique n'a eu de cesse de démolir le Code du Travail. Cette destruction de la réglementation du Droit du Travail participe, depuis, de la lente et lourde dégradation des conditions de travail et de la vie au travail : déshumanisation des relations sociales, gouvernance et stricte défense des intérêts des actionnaires, au détriment des salariés.*

1.2. *Accaparement des richesses par une infime minorité (en 2021, les 10 % les plus fortunés détiennent 59,5 % de l'ensemble du patrimoine privé en France) \**

1.3. *Management par la peur et division afin de casser les collectifs de travail par la manipulation et l'exploitation des plus fragiles.*

1.4. *Aujourd'hui, nous faisons également le constat que les organisations syndicales représentatives sur le plan national ne remplissent plus leurs missions de défense et de développement des intérêts professionnels, sociaux et économiques des travailleurs.*

1.5. *Leurs financements étant largement subventionnés par l'Europe, l'État et les entreprises, elles ne sont de fait pas indépendantes.*

1.6. *Pour être efficace, craint et respecté, le SCID a la volonté de se dresser en tant que véritable contre-pouvoir. Ainsi, le syndicat se doit d'être totalement indépendant, en particulier dans le domaine financier.*

1.7. *Seule l'indépendance financière permet de résister aux pressions et à toute forme de corruption. Elle permet d'être libre de nos revendications et de nos actions au quotidien. Pour garder le même cap de réflexion et agir ainsi en toutes circonstances !*

1.8. *L'émancipation, la prise de décisions construite et structurée en toute autonomie des sections syndicales est une des priorités du SCID. À ce titre, la mutualisation des moyens, des savoir-faire et des acquis des équipes et du syndicat est primordiale.*

1.9. *En conséquence, nous nous démarquons nettement des organisations syndicales représentatives (« centralistes »), dont les décisions sont prises par les confédérations et imposées aux adhérents et à leurs représentants, sans les consulter.*

1.10. *Chacun de nous contribuera et participera à construire un syndicalisme révolutionnaire déterminé et éclairé, en adéquation avec les orientations et les principes de cette Résolution. Dans le respect des convictions de chacun.*

1.11. *Il convient aux femmes et aux hommes de prendre leurs responsabilités politiques et sociales à travers le syndicat par notre présence au sein des entreprises.*

1.12. *Le Syndicat a pour mission d'organiser la lutte contre le système de domination de la marchandise et de l'usure par l'exploitation de la richesse créée par chacune et chacun et ce, au profit d'une minorité.*

1.13. *Le détournement des richesses et la spoliation de l'intérêt collectif détruisent inmanquablement le vivre ensemble dans la paix.*

1.14. *Afin de vivre dignement dans une société basée sur la dignité humaine, nous devons tendre vers l'égalité de moyens pour toutes et tous, et de fait ainsi générer une justice sociale la plus équilibrée qui soit.*

\* Source : World Inequality Database - © Observatoire des inégalités

## 2. LA FORMATION : POUR CONNAITRE ET FAIRE RESPECTER SES DROITS.

2.1. *Les fondements d'une société juste et égalitaire sont l'instruction, l'acquisition de savoirs et la connaissance de ses droits de citoyen et de salarié. Cela constitue la base de l'émancipation nécessaire à l'amélioration de la justice sociale, dans le respect des droits et de la dignité de chacun.*

2.2. *Connaître ses droits, particulièrement dans le monde du travail, permet à chacun de lutter plus efficacement contre ce système de domination que nous subissons au quotidien.*

2.3. *C'est pourquoi former chaque salarié(e) à agir individuellement et collectivement est indispensable pour atteindre les objectifs de cette résolution.*

2.4. *La formation sera un axe extrêmement fort et un des piliers de la prochaine mandature, afin « d'outiller » les équipes syndicales.*

2.5. *De ce fait, elle participera au renforcement du rapport de force dans l'entreprise, devant des directions de plus en plus agressives.*

## 3. LA REVOCATION DES MANDATS : UN IMPERATIF DEMOCRATIQUE

3.1. *Pour une démocratie solide et transparente, la révocation des mandats des élus et des militants désignés est un impératif.*

3.2. *Il est important et essentiel que chaque porteur d'un mandat puisse être en mesure de rendre des comptes aux adhérents, à sa section et au syndicat.*

3.3. *Si un porteur de mandat ne respecte pas sa mission ou est corrompu de quelque manière que ce soit, il doit pouvoir être révoqué par les adhérents du syndicat.*

3.4. *Les modalités de révocations des mandats sont prévues par le Règlement Intérieur du SCID.*

## 4. LA COMMUNICATION

4.1. *Le syndicat construit ses revendications sur l'information qu'il reçoit des médias et des salariés.*

4.2. *Pour être le plus objectif possible, il est fortement conseillé aux adhérents et aux militants de privilégier les médias indépendants et alternatifs.*

4.3. *Nous avons en effet observé que les médias dominants sont des outils de propagande et de manipulation des masses qui fabriquent le consentement de la population face aux politiques des gouvernants. C'est pourquoi nous invitons nos adhérents et militants à privilégier la vérification des sources et une analyse objective des faits, en gardant un esprit critique rationnel et contradictoire.*

4.4. *Dans le cas où un militant du syndicat serait invité par un media, indépendant ou non, son intervention pourra bien évidemment se faire en toute indépendance et selon le choix libre et éclairé de l'équipe syndicale concernée, en discussion et en concertation avec le syndicat pour la meilleure efficacité relative aux buts et objectifs recherchés.*

4.5. Afin d'éviter toute tentative de manipulation, nous proposons que les interventions des équipes du SCID dans les médias se fassent dans le cadre d'un mandat impératif. C'est-à-dire que l'intervenant du SCID est mandaté par sa section et/ou le syndicat pour transmettre un message collectivement préparé et bien précis.

## 5. LE POSITIONNEMENT POLITIQUE DU SCID.

5.1. Résolument apartisan, le SCID s'attachera strictement à ne pas déborder du cadre de son rôle, à savoir la défense et le développement des intérêts individuels et collectifs des salariés.

5.2. C'est pourquoi il ne prendra part à aucune campagne d'élections politiques, que ce soit au niveau national, régional, départemental ou municipal. Il ne soutiendra officiellement aucun candidat et ne donnera aucune consigne de vote.

5.3. En revanche, le cas échéant et dans la mesure du possible, des opérations de communications pourront être menées par tous moyens pendant ces campagnes afin de soutenir et faire connaître le SCID et ses revendications.

## 6. LES REVENDICATIONS DU SCID

6.1. En plus des revendications propres aux champs professionnels inscrits dans nos statuts, nous considérons que chaque travailleur doit pouvoir disposer :

- D'un salaire lui permettant de vivre dignement,
- D'un logement correspondant à ses besoins,
- D'une solide protection sociale,
- De services publics de qualité et accessibles,
- De libertés et de capacités d'actions sociales, juridiques et économiques efficaces,
- D'un accès à tous les dispositifs légaux et à toutes les technologies de communication.

6.2. Ainsi, les revendications du SCID seront principalement axées sur : les revenus, la qualité de vie, le logement, les moyens de transport, l'instruction, la culture, la politique sociale et de santé, ainsi que la responsabilité environnementale dans le cadre de l'entreprise.

## 7. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES & ACTIONS SYNDICALES

7.1. Depuis l'adoption de la loi "Climat & Résilience", en vigueur depuis le 25 août 2021, les employeurs ont une obligation d'information et de consultation auprès des élu(e)s du CSE concernant les conséquences environnementales des mesures prises par l'entreprise dans le cadre de ses activités.

7.2. Cette obligation s'inscrit dans le registre obligatoire d'information/consultation du CSE et constitue un nouveau moyen d'action des représentants du personnel vis à vis de l'employeur dans les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s.

7.3. Ces débats liés aux empreintes écologiques des activités de l'entreprise permettront de mettre en valeur les intérêts professionnels des salarié(e)s.

7.4. Le syndicat s'inscrit dans l'accompagnement des élu(e)s pour l'appropriation de ce nouvel outil d'intervention, tant par la formation que par des propositions d'organisation des élu(e)s CSE et délégué(e)s syndicaux. Dans le but d'en retirer le meilleur dans l'intérêt professionnel des salarié(e)s.

## 8. LE DEVELOPPEMENT DU SYNDICAT

8.1. Il est impératif que le SCID soit reconnu comme un interlocuteur légitime et, contrairement aux organisations syndicales dites « représentatives », comme un solide contre-pouvoir face au gouvernement et au patronat.

8.2. Nous devons nous installer dans un paysage syndical qui ne fait aujourd'hui peur ni au gouvernement, ni aux grands patrons.

8.3. L'année 2023 sera en particulier consacrée à faire connaître le syndicat et à trouver des candidats en vue des élections professionnelles prévues dans toute la France.

8.4. Notre syndicat ne vivant que des cotisations de ses adhérents, nous devons développer l'adhésion pour augmenter nos moyens de communication, de déplacement et d'actions, tant sur le terrain que devant les tribunaux.

8.5. Plus le nombre de nos adhérents sera important, plus nous serons légitimes, représentatifs et plus le rapport de force sera important dans les entreprises et face aux organisations syndicales corrompues.

8.6. Le développement est donc un des axes forts de notre syndicat pour les années à venir.

8.7. L'objectif est de s'implanter en masse dans les entreprises afin d'instaurer un contre-pouvoir immédiat, notamment en alimentant notre caisse de grève.

8.8. Pour cela, toutes et tous les militant(e)s et membres du bureau du syndicat se doivent de comprendre et de maîtriser l'exercice des mandats détenus.

8.9. Là encore, la formation aura un rôle déterminant dans le développement du syndicat.

## 9. LA POLITIQUE JURIDIQUE DU SYNDICAT

9.1. L'objectif du syndicat est de fortifier le droit, en faveur des salariés et de leurs représentants. C'est pourquoi, nous n'hésiterons pas à ester en justice contre les patrons et leurs représentants.

9.2. Nous ferons le maximum pour désigner des conseillers du salarié et des défenseurs syndicaux afin d'aider les salariés en difficulté au sein d'entreprises dépourvues d'IRP.

9.3. Pour les personnes intéressées et volontaires, nous mettrons en place des formations pour que les défenseurs syndicaux puissent plaider devant les tribunaux de Conseils Prud'hommes dans toute la France.

9.4. Pour les dossiers des militants ou adhérents, nous les étudierons au cas par cas en collaboration avec nos avocats.

9.5. En fonction de différents critères, tels que l'ancienneté d'adhésion, nous activerons la protection juridique la plus adaptée pour prendre en charge tout ou partie des frais.

## 10. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, LE RACISME ET LE HARCELEMENT

10.1. *Conformément à la réglementation, les équipes syndicales seront fortement incitées à lutter contre toutes les formes de racisme et contre tous les autres critères de discriminations inscrits dans la loi :*

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme et/ou matronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique

10.2. *Face à la discrimination et au harcèlement, la formation et l'information sont nécessaires et déterminantes.*

10.3. *De plus, des équipes bien structurées et soutenues par un nombre conséquent d'adhérents participent à réduire et à limiter les discriminations et le harcèlement dans l'entreprise, notamment dans les domaines les plus courants : embauche, égalité femmes hommes, handicap, origine, évolution de carrière.*

10.4. *Le syndicat s'engagera toujours à accompagner les adhérents en souffrance et victimes de situations de discriminations et de harcèlements et, le cas échéant, n'hésitera pas à ester en justice et fera tout pour obtenir réparation des préjudices.*

## **11. POUR EN FINIR AVEC LE MANAGEMENT PAR LA PEUR ET LA TERREUR !**

11.1. *La dégradation du droit du travail et des conditions de travail est à l'origine des méthodes de managements agressives basées principalement sur la peur, la terreur, l'humiliation, l'infantilisation et manipulation.*

11.2. *Ces méthodes de gestion du personnel nauséabondes instaurent un climat de travail toxique et nuisent gravement à la santé physique et mentale des salariés.*

11.3. *Ces types de management concourent à faire de « chacun » un harceleur, à diviser les salariés et à encourager l'individualisme, la surveillance et la délation.*

*Les réponses du syndicat face à toutes ces formes de harcèlement sont :*

- *Un rapport de force puissant dans l'entreprise,*
- *La connaissance des moyens légaux de sanctions à l'encontre de tous harceleurs,*
- *La mobilisation des outils de protection et d'action au sein des entreprises,*
- *Un soutien des salarié(e)s pour faire cesser les situations de harcèlement et obtenir justice.*

11.4. *Ce qui implique une solide formation pour tous les militants et militantes.*

11.5. *Le syndicat sera toujours aux côtés des salariés en souffrance, pour les protéger et faire respecter leurs droits et leur dignité.*

## **12. LE TRAVAIL ET SON EVOLUTION**

12.1. *Le syndicat sera extrêmement vigilant et préventif face à toutes les conséquences du déploiement de l'intelligence artificielle, de la robotisation des métiers et des emplois au sein des entreprises.*

12.2. *De même, la généralisation du télétravail, tant dans les aspects conditions de travail que respect du droit, est très préoccupante. Le salarié se retrouve isolé de ses collègues, des outils de travail et des représentants du personnel.*

12.3. *Le syndicat devra étudier au cas par cas les conséquences de ses évolutions du travail sur les salariés pour construire des revendications les plus adaptées et perfectibles possible.*

12.4. *Une piste étant de consulter régulièrement les salariés sur ces nouvelles formes de travail pour négocier un accord collectif organisant et cadrant ces évolutions.*

## **13. POUR UN NOUVEAU SYNDICALISME !**

13.1. *Le SCID a pris la décision historique, lors du congrès extraordinaire de janvier 2016, de se désaffilier de la CFDT pour devenir un syndicat national, indépendant et autonome.*

13.2. *Cette décision a été très largement approuvée par nos adhérents.*

13.3. *Fidèle à cette décision et fier de sa liberté d'action retrouvée, le SCID garde l'objectif de rassembler les forces, les volontés et les savoir-faire des hommes et des femmes qui souhaitent organiser un syndicalisme révolutionnaire pour transformer radicalement la société pour remettre l'humain au centre des décisions.*

