

Fiche n° 4 = "Donner la parole aux salarié-e-s Une pratique syndicale d'écoute pour développer l'action collective"

10 mars 2017

Union syndicale
Solidaires

Outils
à l'usage des salariés
et de leurs représentants

Santé au travail Conditions de travail

n° **4**
mars 2017

Donner la parole aux salarié-e-s
Une pratique syndicale d'écoute pour développer l'action collective

Le syndicalisme « Solidaires » s'est affirmé sur une volonté de construire à partir du terrain... Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, la création de l'Union Syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salarié-e-s. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes est incontournable.

Dans les analyses que nous avons sur les questions du travail, nous insistons systématiquement sur une démarche qui prend en compte la parole des salarié-e-s. Face au développement du mal-être au travail, allant des douleurs musculaires à l'épuisement, aux troubles de la concentration, à l'irritation, à l'angoisse, du stress au burn out, parfois au suicide, nous pensons que la prise en charge syndicale nécessite de s'interroger sur la place des salarié-e-s.

C'est souvent par la demande individuelle d'un collègue ou par les plaintes de groupes de salariés que les questions du travail nous interpellent... « Je suis victime de pressions (ou de harcèlement)... », « On ne peut plus faire notre travail à cause du chef qui est sur notre dos en permanence... », « Il y a une mauvaise ambiance, tout le monde se tire dans les pattes... », « On se fait insulter à longueur de journée et on n'est pas reconnu dans notre travail... ». Autant d'exemples de paroles entendues sur le lieu de travail, à la cantine ou au local syndical.

Les directions...

Elles ne sont pas totalement sourdes aux plaintes et vont le plus souvent développer des initiatives qui renforcent l'individualisation et l'isolement des salariés et leur culpabilisation. Elles vont multiplier les fausses pistes... D'un côté, un discours managérial sur les « gagnants », la performance, la multiplication des gadgets, challenges, enquêtes, questionnaires, groupes de paroles, cellules d'écoute, « tickets psy », numéros verts téléphoniques avec des psychologues qui vous répondent 24h/24... Le mode de traitement choisi par la Direction renvoie le salarié à sa supposée « faiblesse » et le culpabilise. À lui d'apprendre à gérer son stress, à faire l'effort de retrouver son dynamisme. Des formations à la gestion du stress, des guides de bonnes pratiques, une « ingénierie » du comportement seront alors proposées. À aucun moment ne sont évoqués l'intensification du travail, l'organisation du travail, le sens du travail car il ne faut pas mettre en cause les objectifs et les méthodes de l'entreprise. Aucune de ces pratiques ne s'attache à comprendre les origines des difficultés liées à l'organisation du travail. Les entreprises multiplient les fausses solutions pour étudier les vrais problèmes et court-circuiter les organisations syndicales.

Outils pour l'action syndicale - Édité par la Commission Santé au Travail de Solidaires - N°4 - Page 1

Le syndicalisme « Solidaires » s'est affirmé sur une volonté de construire à partir du terrain... Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, la création de l'Union Syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salarié-e-s. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes est incontournable.

Dans les analyses que nous avons sur les questions du travail, nous insistons systématiquement sur une démarche qui prend en compte la parole des salarié-e-s.

Face au développement du mal-être au travail, allant des douleurs musculaires à l'épuisement, aux troubles de la concentration, à l'irritation, à l'angoisse, du stress au burn out, parfois au suicide, nous pensons que la prise en charge syndicale nécessite de s'interroger sur la place des salarié-e-s.

C'est souvent par la demande individuelle d'un collègue ou par les plaintes de groupes de salariés que les questions du travail nous interpellent... « Je suis victime de pressions (ou de harcèlement)... », « On ne peut plus faire notre travail à cause du chef qui est sur notre dos en permanence... », « Il y a une mauvaise ambiance, tout le monde se tire dans les pattes... », « On se fait insulter à longueur de journée

et on n'est pas reconnu dans notre travail... ». Autant d'exemples de paroles entendues sur le lieu de travail, à la cantine ou au local syndical.



n°
4

Donner la parole aux salarié-e-s

Une pratique syndicale d'écoute pour développer l'action collective

mars 2017

Le syndicalisme « Solidaires » s'est affirmé sur une volonté de construire à partir du terrain... Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, la création de l'Union Syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salarié-e-s. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes est incontournable.

Dans les analyses que nous avons sur les questions du travail, nous insistons systématiquement sur une démarche qui prend en compte la parole des salarié-e-s. Face au développement du mal-être au travail, allant des douleurs musculaires à l'épuisement, aux troubles de la concentration, à l'irritation, à l'angoisse, du stress au burn out, parfois au suicide, nous pensons que la prise en charge syndicale nécessite de s'interroger sur la place des salarié-e-s.

C'est souvent par la demande individuelle d'un collègue ou par les plaintes de groupes de salariés que les questions du travail nous interpellent... « *Je suis victime de pressions (ou de harcèlement)...* », « *On ne peut plus faire notre travail à cause du chef qui est sur notre dos en permanence...* », « *Il y a une mauvaise ambiance, tout le monde se tire dans les pattes...* », « *On se fait insulter à longueur de journée et on n'est pas reconnu dans notre travail...* ». Autant d'exemples de paroles entendues sur le lieu de travail, à la cantine ou au local syndical.



Les directions...

Elles ne sont pas totalement sourdes aux plaintes et vont le plus souvent développer des initiatives qui renforcent l'individualisation et l'isolement des salariés et leur culpabilisation. Elles vont multiplier les fausses pistes... D'un côté, un discours managérial sur les « gagnants », la performance, la multiplication des gadgets, challenges, enquêtes, questionnaires, groupes de paroles, cellules d'écoute, « tickets psy », numéros verts téléphoniques avec des psychologues qui vous répondent 24h/24... Le mode de traitement choisi par la Direction renvoie le salarié à sa supposée « faiblesse » et le culpabilise. A lui d'apprendre à gérer son stress, à faire

l'effort de retrouver son dynamisme. Des formations à la gestion du stress, des guides de bonnes pratiques, une « ingénierie » du comportement seront alors proposés. A aucun moment ne sont évoqués l'intensification du travail, l'organisation du travail, le sens du travail car il ne faut pas mettre en cause les objectifs et les méthodes de l'entreprise. Aucune de ces pratiques ne s'attache à comprendre les origines des difficultés liées à l'organisation du travail. Les entreprises multiplient les fausses solutions pour éluder les vrais problèmes et court-circuiter les organisations syndicales.

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-no-4-Donner-la-parole-aux-salarie-e-s-Une-pratique-syndicale-d-ecoute>