



DROIT D'EXPRESSION

Est-il possible de faire valoir un point de vue sur son travail sans risquer un épisode de placardisation ? Introduit dans le code du travail par les lois Auroux de 1982, le droit d'expression des salarié-e-s est rogné, malmené, dénaturé.

Que dit la loi ?

« Les salarié-e-s bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'expression directe et collective des salarié-e-s a pour objectif de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. »

Que se passe-t-il dans les entreprises ?

La réunion d'équipe, de pôle, de projet n'est plus, dans la plupart des cas, ce moment attendu dans la vie professionnelle ; la prise de parole autour du travail est devenue un exercice contraint au fil des années de transformation du management, au fil des réorganisations imposées. S'exprimer sur son travail, le sens qu'on lui donne et questionner sa hiérarchie présentent un risque.

Celui ou celle qui pose des questions devient, de facto, un-e salarié-e qui n'adhère pas pleinement aux objectifs fixés et qui prend le risque de voir sa progression de carrière freinée ou stoppée, le montant de sa rémunération individualisée baisser.

Il prend aussi le risque de ne se voir proposer que des sujets mineurs ou au contraire devenir celui ou celle vers qui l'on va systématiquement renvoyer les clients internes difficiles, les projets brinquebalants et les bouts de mission dont personne ne veut...

Résultat : la capacité d'innovation et de proposition, que les entreprises disent rechercher, s'efface au profit d'un alignement sur le comportement managérial et d'un nivellement par le bas. Un droit d'expression non exercé peut aboutir au repli et au désengagement des salarié-e-s, risque majeur pour l'entreprise et compris comme tel.

« Celui ou celle qui pose des questions devient, de facto, un-e salarié-e qui n'adhère pas pleinement aux objectifs fixés... »

Que proposent les directions ?

Elles répondent en mettant à la disposition des salarié·e·s une panoplie d'outils collaboratifs destinés à favoriser l'initiative et le travail en commun.

Afin de prendre la température du corps social, elles développent des enquêtes spécifiques. Elles édictent des chartes éthiques leur permettant d'afficher des principes et de faire signer des engagements aux salarié·e·s.

Enfin, elles mettent en place des dispositifs d'alerte permettant de recevoir témoignages et plaintes de salarié·e·s dénonçant des faits de corruption, de harcèlement, moral et/ou sexuel, des anomalies en tout genre.

Mais, un outil peut-il remplacer l'engagement du salarié ?

Une enquête sur le climat interne permet-elle de le modifier ?

Une garantie d'anonymat permet-elle de régler des dysfonctionnements collectifs ?

L'analyse de l'UFICT :

- Porter des propositions sur le travail et les organisations fait partie intégrante d'une fonction à responsabilité ; le besoin d'échanger sur le travail est indéniable mais l'espace d'échanges n'existe pratiquement plus.
- Les nouveaux modes de management et outils collaboratifs ne répondent pas à ce besoin : ils ne sont pas « autoporteurs », et créent des interactions mais pas forcément du travail collectif.

Nous proposons :

- d'exiger l'application du droit en veillant à ce que des accords sur le droit d'expression soient négociés et respectés dans chaque entreprise
- de faire de notre syndicat un lieu de construction pour porter des projets d'organisation du travail élaborés par les salariés ; ces projets doivent être portés à tous les niveaux du dialogue social (local, régional, national). Nos élus dans les nouvelles IRP (CSE) seront également porteurs de ces contre-propositions.
- de conforter le management de proximité dans un rôle d'appui et de ressource auprès des salariés, favorisant la prise en compte de leur expression
- de faire évoluer les chartes éthiques et règlements intérieurs pour que les salariés puissent intervenir sur les finalités de l'entreprise et son activité.



En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général

