

Congrès 2023 Remettre le rapport de force et l'organisation collective au centre de l'action syndicale



COMMENT REMETTRE LE RAPPORT DE FORCE ET L'ACTION COLLECTIVE AU CŒUR DE L'ACTION SYNDICALE SUR LE LIEU DE TRAVAIL - LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES ET LEURS PRÉOCCUPATIONS AU CENTRE

Mettre les travailleurs et travailleuses au centre de l'action syndicale sur le lieu de travail implique de développer une expertise de l'action collective sur le lieu de travail. Le congrès propose une série de pistes concrètes pour nourrir nos pratiques de l'action collective et de l'organisation du rapport de force sur le lieu de travail.

Ce chapitre ne contient pas de recette magique. Il rassemble, sur bases d'expériences vécues et des pratiques observées, tout ce qui peut aider à faire émerger un rapport de force sur nos lieux de travail respectifs. Il est clair que les réalités des lieux de travail organisés au sein de la centrale sont multiples. Toutes les méthodes ne sont donc pas pertinentes à appliquer partout et il peut en exister d'autres.

Les délégués isolés et les petites équipes font face à des difficultés spécifiques : solitude, manque de temps disponible, proximité plus naturelle avec l'employeur, plus de négociations individuelles, contact direct de l'employeur vers les travailleurs et travailleuses, difficulté à mettre en évidence la plus-value de la concertation sociale, etc. Ces difficultés nécessitent de penser à des réponses spécifiques à leur réalité.

L'ensemble des lignes de forces qui suit peut être résumé comme ceci : la CNE se donne l'ambition d'impliquer davantage l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans les activités syndicales afin d'augmenter le rapport de force et l'impact sur les lieux de travail.

Construire une équipe syndicale

Voir la ligne de force 38

Cartographier

Pour construire le rapport de force, il est crucial d'avoir une connaissance fine des données du terrain. Ces données concernent la cartographie du lieu de travail, des travailleurs et travailleuses et de la communication. Pour rendre ces informations utilisables, il est important de centraliser ces informations. On peut distinguer quatre cartographies complémentaires qui répondent chacune à des questions particulières :

- La cartographie sectorielle ou plus large, qui permet de situer une entreprise dans son secteur et dans le tissu économique : quels autres secteurs dépendent de nous ? Quelle importance a le secteur dans l'économie nationale ? Comment le secteur évolue-t-il ? L'entreprise suit-elle la logique ?
- La cartographie du lieu de travail : comment fonctionne l'entreprise ? Quels sont les différents éléments qui la composent ? Comment est organisée la chaîne de production ? Comment l'entreprise réalise-t-elle sa mission ? Comment est structurée l'entreprise ou le lieu de travail ? Quelle est la composition du conseil d'administration ? Quels sont les bénéfices annuels ? Comment sont-ils distribués ? Quelles sont les forces et les faiblesses de l'employeur ? Etc.
- La cartographie des travailleurs et travailleuses : comment ils et elles sont répartis entre les métiers, les sites, les fonctions, les départements ? Où sont nos affiliés ? Qui sont les personnes de confiance sur qui on peut compter ? Quelles sont les autres centrales présentes ? Etc.
- La cartographie de la communication : qui sait nous contacter ? Qui reçoit nos communications ? A-t-on les adresses mail de tout le monde ? Qui n'a jamais entendu parler de nous ? Comment la direction communique ?

■ LIGNE DE FORCE 47

La CNE invite chaque équipe syndicale à cartographier le lieu de travail, les travailleurs et travailleuses et sa communication. Cette cartographie doit pouvoir orienter la construction d'un plan d'action de l'équipe syndicale et se fixer des objectifs.

Se rendre visible et disponible

Se rendre visible passe par se poser la question "est-ce que tout le monde nous connaît et sait comment nous contacter ?". L'affiche de présentation de l'équipe syndicale ne doit pas être réservée à la période des élections sociales, mais doit être facilement accessible à tous les travailleurs et travailleuses, en tout temps. La disponibilité de l'équipe est également primordiale pour améliorer notre impact syndical. Dans l'objectif de devenir des acteurs incontournables pour les travailleurs et travailleuses, il s'agit de créer les opportunités pour être interpellés par les collègues. Par exemple, en s'assurant qu'une présentation de l'équipe, des moyens de contact et des moments de permanences (physique ou téléphonique) soient accessibles à l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

■ LIGNE DE FORCE 48

Chaque équipe syndicale veille à se rendre visible, accessible et disponible autant que possible durant toute la durée du mandat. Elle s'assure que tous les travailleurs et travailleuses sachent qui fait partie de l'équipe syndicale, comment les contacter et met en place des moyens pour faciliter ce contact.

Communiquer

La communication syndicale fait partie des droits des travailleurs et travailleuses. Plus encore, communiquer fait partie des missions syndicales. Développer ses propres canaux de communication, autonomes à ceux de l'employeur, permet de ne pas être dépendant de l'arbitraire de l'employeur ou de limiter les possibilités d'intimidation. Si l'employeur use de l'intimidation pour empêcher de communiquer librement, la CNE invite les équipes syndicales à développer des moyens de communication autonomes. Même dans les petites structures où la communication peut se réaliser de manière spontanée, il est essentiel de structurer ces canaux d'information (valves papier, valves électronique, distribution d'un journal d'entreprise, groupe whatsapp...).

■ LIGNE DE FORCE 49

Chaque équipe veille à mettre en place un canal de communication qui soit de préférence autonome à celui de l'employeur. Chaque équipe diffuse régulièrement les informations de la concertation sociale ou toute autre information pertinente aux travailleurs et travailleuses.

Récolter l'avis des travailleurs et travailleuses par un sondage

La concertation nous pousse à devoir intégrer à notre agenda les préoccupations et les contraintes des employeurs. A force de concertation, il arrive que l'on se retrouve coupé des préoccupations de nos collègues. A cet égard, le sondage constitue le plus fondamental des outils d'implication des travailleurs et travailleuses, syndiqués ou non, dans l'action syndicale. Sonder les travailleurs et travailleuses offre à la fois une légitimité à l'action syndicale auprès de l'employeur et une reconnaissance du travail des militants par l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

■ LIGNE DE FORCE 50

Le recours au sondage rapide ou à l'enquête plus approfondie doivent faire partie des réflexes de l'équipe syndicale pour sonder les travailleurs et travailleuses.

Rencontrer

■ LIGNE DE FORCE 51

Bien que les réalités des lieux de travail soient très variées, la CNE rappelle l'importance d'organiser des tours des sites, tours des services ou tour du personnel, de manière proactive et régulière. Ces visites doivent permettre à l'ensemble des travailleurs et travailleuses de rencontrer, au moins une fois par an, un délégué syndical qui vient activement à sa rencontre.

Organiser des assemblées de travailleurs et travailleuses

Le lieu privilégié de l'exercice de la démocratie sur le lieu de travail est l'assemblée des travailleurs et travailleuses. Il s'agit d'un moment de débat contradictoire, de formation collective, d'éducation populaire et de prise de décision. Pour la CNE, l'assemblée des travailleurs et travailleuses reste l'organe le plus légitime pour prendre une décision au sein d'un lieu de travail.

L'assemblée constitue aussi une action collective en soi puisqu'elle construit le rapport de force nécessaire pour contraindre l'employeur de prendre une décision qu'il n'aurait pas prise sans que les travailleurs et travailleuses se réunissent en assemblée et donc se manifestent publiquement.

Il est important que cette mission de rassemblement ne soit pas freinée par un défaut de légitimité ressenti par les militants.

■ LIGNE DE FORCE 52

Chaque équipe syndicale organise des assemblées des travailleurs et travailleuses régulièrement en s'adaptant aux réalités du lieu de travail (virtuelle, multiples, tenant compte des horaires, durant les réunions du personnel, régionales, etc.).

■ LIGNE DE FORCE 53

La CNE rappelle que rassembler les travailleurs et travailleuses durant les heures de travail, dans la mesure du possible, est un droit des travailleurs et travailleuses.

■ LIGNE DE FORCE 54

Pour les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas de lieu de travail fixe et pour qui il est dès lors difficile de se rencontrer physiquement avec ses collègues, la CNE revendique le droit d'organiser des temps collectifs pendant les heures de travail.

Planifier

Les équipes syndicales surinvestissent la concertation sociale par rapport aux autres stratégies syndicales. Une des conséquences est le manque de temps qui en découle pour organiser leurs agendas propres. Pouvoir se fixer des objectifs par équipe syndicale permet d'assurer une certaine indépendance par rapport à l'agenda de l'employeur. Ces objectifs doivent être priorisés pour éviter de se perdre dans une liste d'objectifs trop nombreux. La priorisation de ces objectifs doit se baser sur les priorités des travailleurs et travailleuses et être en accord avec le projet social de la CNE. Un critère de réussite d'atteinte de ces objectifs est le niveau d'engagement collectif des travailleurs et travailleuses et de soutien à ces priorités.

■ LIGNE DE FORCE 55

La CNE invite chaque équipe syndicale à se fixer des objectifs et un agenda propre, indépendant de celui de l'employeur. Ces objectifs sont priorisés sur base des priorités des travailleurs et travailleuses, en accord avec le projet social de la CNE. Ces objectifs comprennent nécessairement l'amélioration du lien entre l'équipe syndicale et les travailleurs et travailleuses. La feuille de route de l'équipe syndicale inclut aussi la répartition des rôles au sein de l'équipe et les compétences à acquérir pour les remplir.

Défendre le projet social

L'organisation collective des travailleurs et travailleuses et le fait de remettre les besoins des travailleurs et travailleuses au centre peuvent amener des tensions entre d'une part, les priorités et revendications des travailleurs et, d'autre part, le projet social de la CNE. Les outils de consultation des travailleurs et travailleuses et d'organisation de leurs revendications ne peuvent amener à revendiquer des choses en désaccord profond avec le projet social de la CNE. Les permanents et les militants sont garants du projet social et il leur appartient de faire vivre le projet social aussi dans les revendications des travailleurs et travailleuses.

■ LIGNE DE FORCE 56

La CNE revendique sa mission de propagande. Les militants et les permanents doivent pouvoir gérer la tension potentielle entre les préoccupations des travailleurs et travailleuses et le projet social de la CNE. Pour cela, les permanents et les militants peuvent s'appuyer sur les formations et les outils d'éducation populaire de la centrale.

Impliquer

L'objectif de l'équipe syndicale ne doit pas être de fonctionner en vase clos, mais bien d'arriver à impliquer, à tout moment, quand cela se présente, toute personne qui est prête à s'investir à son échelle. À côté des militants et militantes mandatés, peuvent émerger des militants non mandatés, des collègues qui sont prêts à donner un coup de main de manière ponctuelle. Ces personnes doivent faire l'objet d'une attention particulière de l'équipe syndicale et doivent pouvoir trouver une place pour développer leur engagement.

■ LIGNE DE FORCE 57

La CNE invite les équipes syndicales à faire de la place pour tout travailleur (délégué ou non) qui voudrait s'impliquer dans l'action syndicale. La CNE porte une attention particulière au fait d'élargir l'action collective à l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Elle encourage les équipes syndicales à constituer des comités de travail ou des groupes de travail pouvant accueillir des travailleurs et travailleuses encore non militants, voire non affiliés (de manière ponctuelle ou non, sur une thématique particulière ou non).

■ LIGNE DE FORCE 58

Chaque équipe syndicale renforce les allers-retours entre le travail d'instances et les travailleurs et travailleuses concernés. C'est cette dynamique qui permet d'inclure les travailleurs et travailleuses et de construire un rapport de force.

Elections sociales

■ LIGNE DE FORCE 59

Durant toute l'année et particulièrement à l'approche des élections sociales, les équipes syndicales identifient et approchent, de manière active, les travailleurs et travailleuses qui sont des leaders d'opinion afin de les faire adhérer au projet syndical.

Collectiviser les problèmes individuels

Lorsque sur un lieu de travail apparaissent des problématiques individuelles de manière répétée, le syndicat sur le lieu de travail a pour mission de les collectiviser, ce qui permet d'accroître le rapport de force (voir ligne de force 34).