

Management syndical dans l'entreprise

Le travail syndical dans l'entreprise subit plusieurs pressions :

- L'addition de droits et de thèmes nouveaux tant en matière de négociation que de consultation et d'information.
- L'impact de la décentralisation de la négociation au niveau entreprise.
- Les modifications des modes de management et des technologies, qui créent à la fois de nouveaux espaces de travail et une organisation du travail qui peut déboucher sur du stress.
- Des changements dans les comportements des salariés plus individualistes, plus utilitaristes et distants à l'égard des syndicalistes.
- Une société extérieure qui change, où la communication, le divertissement font reculer l'engagement.

Ces mutations, qui ne sont pas systématiquement noires, ont des répercussions sur le travail quotidien de la représentation des salariés dans l'entreprise. Nous proposons ci-dessous quelques idées pour aider à structurer le travail syndical dans l'entreprise. Ce n'est pas un prêt à porter. Le schéma nécessite des compléments et des modifications et surtout une déclinaison locale de son application.



1/ Les objectifs

Il convient en premier lieu de définir les objectifs poursuivis.

Relation à la direction

Être un interlocuteur reconnu, fiable et ayant une influence.
Influencer le contenu des négociations et des consultations dans les IRP.

-----vos notes-----

Relation aux salariés

Être écouté, être l'organisation la plus participative, enrichir les activités des IRP et de la négociation par les avis et demandes des salariés.

Prendre en charge l'application des accords négociés au niveau des unités de travail.

Avoir une politique de recrutement.

-----vos notes-----

Relation à l'extérieur

Participer aux structures syndicales extérieures, mais aussi être reconnu par les élus locaux, les autres syndicats, travailler avec certaines associations, etc.

Participer à différents réseaux : de la branche, de la localité...

-----vos notes-----

Gestion de l'équipe

Répartition des tâches, efficacité des réunions, formation, renouvellement, etc.

-----vos notes-----



2/ L'analyse qualité



L'analyse qualité consiste à évaluer ces quatre dimensions.

Nous proposons ci dessous quelques exemples de données permettant l'évaluation de l'efficacité de l'équipe.

On propose dans un certain nombre de cas de donner une note de 1 à 3 à telles ou telles données.



La mesure de l'atteinte des objectifs

La Direction

Accords passés dans l'année

Résultats de négociation :

Nombre d'accords :

Qualité des accords (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

Application des accords (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

Implication syndicale dans l'application (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

.....

Initiative de la négociation

Direction ou syndicale ?.....

Signature :

Activités des IRP

DP : qualité de leurs interventions (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

CHSCT : qualité du travail (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

Comité entreprise :

- Qualité de l'information (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3
- Qualité de la consultation (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3
- Qualité des activités sociales et culturelles (note de 1 à 3) : 1 - 2 - 3

Principaux problèmes de l'entreprise et stratégie syndicales pour progresser.



Relation aux salariés

Adhérents

Combien :
% du nombre de salariés :
Évolution :
Sexe :
Âge :
Qualification :
Unités de travail avec adhérents :
Unités de travail sans adhérent :

Salariés et adhérents

Consultés avant négociation : OUI / NON
Consultés après négociation : OUI / NON
Informés régulièrement : OUI / NON
Avis obtenus auprès salariés :
Combien de tracts/an, d'infos intranet :
Tableaux d'affichage tenus : OUI / NON
Tournées dans les services : OUI / NON

Elections

Résultats :
Evolution :

Site ou Blog

Usage ? :

Relations aux autres syndicats

Alliances, Autonomie, Stratégie

Commentaires :
.....
.....



Relations à l'extérieur

Participation à un syndicat professionnel :

OUI / NON

Participation à l'interprofessionnel, local, départemental ou régional :

OUI / NON

Participation dans la branche et à la fédération :

OUI / NON

Autres

- Inspection du travail
- Anact
- Médecin du travail
- Associations
- Mandats extérieurs (prud'hommes, conseiller du salarié, retraites complémentaire, sécu, prévoyance, emploi, formation...)



Militants

Élus, désignés :

- dates engagement,
- âge,
- sexe,
- Répartition équilibrée ?
- formations,
- évolution de leurs responsabilités...

Réunions

note 1 à 3 sur l'efficacité

Plan de travail

OUI / NON

