



LE SNA_UNSA en 3 actes



A l'aube des élections professionnelles, il nous paraît important de rappeler les rôles des différents acteurs que sont la délégation syndicale, les délégués du personnel, le comité d'entreprise, chacun ayant des missions parfaitement distinctes.

Acte 2 : les délégués du personnel

acteurs essentiels dans la protection du salarié

03 mai 2011

Si vous confondez encore élu du comité d'entreprise et délégué du personnel, ce document va vous aider à y voir plus clair, notamment pour élire vos représentants pour le mandat 2011-2015.

Ces deux institutions n'ont pas les mêmes prérogatives, même s'il existe des valeurs communes que sont « **l'observation avec finesse pour mieux anticiper les problèmes** » et « **avoir le sens des autres** »

Le délégué du personnel a pour mission principale de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés à l'employeur (Articles L. 2313-1 à L. 2313-16 et R. 2313-1 à R. 2313-3 du Code du travail). Il présente par exemple les réclamations relatives à « la protection du salarié, l'hygiène et la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise »

Mais le délégué du personnel actuel ressemble plus à l'assistant social, le médiateur ou le conseiller du salarié et ce, de part les fréquents changements d'organisations qui conduisent à des situations de mal être, puis de stress pouvant aller jusqu'au burn-out.

La question du stress au travail

S'il est un sujet qui a fait couler, et fait encore couler beaucoup d'encre depuis de nombreuses années, c'est bien le stress, ou plutôt l'excès de stress. En effet, **le stress fait partie intégrante de notre vie**, comme réaction d'adaptation de notre organisme aux contraintes extérieures et à un environnement changeant.

Le stress survient lorsqu'il nous semble que les contraintes perçues dans l'environnement professionnel dépassent nos ressources :

- **L'excès de contraintes** : Surcharge de travail, exigences contradictoires, changement fréquent de priorités, horaires décalés, répétition de la tâche, environnement contraignant (bruit, chaleur, ...)
- **Le manque de contrôle sur la tâche à accomplir** : manque d'autonomie, interruptions fréquentes (mails, appels téléphoniques, réunions...)
- **Un Soutien insuffisant** : manque d'organisation, de consignes claires, d'information, d'outils adaptés, de conseils, manque de reconnaissance.

Concernés par de telles situations, les salariés développent **un sentiment de frustration**, l'impression de donner beaucoup mais de ne rien recevoir, de ne pas être reconnu socialement par leurs supérieurs ou même les clients. Tout ceci rend le stress de moins en moins supportable.

Toutes les catégories professionnelles sont touchées par le phénomène. Pour les **ouvriers et employés**, le stress peut se transformer en maladie ou en accident. Les **cadres et managers** sont aussi concernés par le phénomène mais doivent, en plus, gérer le stress des autres. Ils sont donc surtout victimes du stress psychologique.



Chez Lectra, les situations sont hétérogènes selon les départements :

Les départs de directeurs de départements (R&D), des changements de rythmes de travail (Division Industrielle), les baisses progressives d'emplois, fermetures d'agences (Division France), des organisations trop changeantes et mal expliquées (marketing/commercial) sont **autant de facteurs susceptibles de favoriser le stress, l'insécurité.**

S'ajoute à cela, la surabondance informationnelle. Tout le monde désormais utilise la messagerie électronique comme moyen permanent de communication au mépris du contact humain. Submergés par les mails, les salariés vérifient sans arrêt leur arrivée, s'inquiètent dès que le flux se tarit : le temps de concentration, de réflexion stratégique est évacué du temps de travail, le sentiment de faible efficacité devient grandissant

La question de la violence au travail

Moins sournoise et plus inhabituelle, la question de la violence au travail ne doit pas être simplement assimilée à une simple agression physique. La question revêt un aspect plus étendu en milieu de travail : comportements menaçants (gestes du poing, objets lancés) mais aussi menaces orales ou écrites, excès verbaux (jurons, langage condescendant) ou harcèlement (tout comportement qui abaisse une personne, l'humilie, l'inquiète ou l'intimide par des activités inappropriées)

Chez Lectra, de telles situations existent ou ont existé : que ce soit pour des groupes d'individus ou des cas particuliers, les délégués du personnel du SNA_Unsa ont dénoncé ces actions avant qu'elles n'aient un effet sur la santé du salarié trop important.

Salarié, collègue du salarié : vous ne devez pas attendre que de telles situations s'enveniment en alertant par exemple un délégué du personnel. Le code du travail lui confère un rôle de conseil, de soutien, voir de recours judiciaire. Les délégués du personnel SNA_Unsa présents dans tous les départements de l'entreprise restent particulièrement attentifs aux relations interpersonnelles, visant à comprendre les problèmes liés par exemple aux changements d'organisations, à des styles de commandements autoritaires. Ils agissent pour faire cesser ces troubles !

Le délégué du personnel est aussi souvent sollicité pour conseiller le salarié en cas de licenciement. Compétent en droit du travail, il doit aussi faire preuve de psychologie vis-à-vis du salarié qui souvent a été mis à l'écart de l'organisation avant d'être confronté à une nouvelle épreuve.

E. Claerbout



Juriste en droit du trav.
& conseiller assermenté

C. Calvet



10 ans d'expérience
& CHSCT

P. Garaicoechea



18 ans d'expérience

- Assistent régulièrement les salariés en passe d'être licenciés
- Savent monter des dossiers en cas de saisine du tribunal des prudhommes
- Conseillent fréquemment pour des transactions, ruptures conventionnelles.

Le délégué du personnel veille à l'application des conventions et accords collectifs.

A titre d'exemple, certaines de nos actions ont débouché sur des régularisations financières

- Remboursement de frais de transport formation DIF (règle unilatérale non appliquée)
- Versement des primes de persévérance pour les apprentis (convention non appliquée)
- Remboursement rétroactif de prime d'ancienneté (calcul de l'ancienneté erroné / période apprentissage)
- Prise en charge de 50% des frais de transports en commun par l'employeur (rappel)
- Remboursement rétroactif des pauses au Call Center – 1500€ moy. (usage non dénoncé régulièrement)

