



Screening qualitatif de l'équipe syndicale

Cet outil permet aux équipes syndicales d'évaluer leur action en entreprise et les aide à choisir leurs priorités en vue des élections sociales de 2024. L'objectif est ainsi de permettre d'ouvrir le débat avec les équipes syndicales en préparation des élections sociales, dans le but d'aborder les élections de 2024 d'une manière systématique, d'examiner les forces et les faiblesses de l'équipe en place et d'avoir une bonne idée des actions à entreprendre pour que la composition de l'équipe de candidats soit équilibrée.

Ce questionnaire sera de préférence utilisé en réunion de l'équipe syndicale avec le-s permanent-e-s responsables.

Le document se divise en deux étapes:

1. Évaluation du travail de l'équipe syndicale
2. Priorités dans la perspective des élections sociales de 2024

Le deuxième point contient trois éléments:

- 2.1. Les points forts à maintenir et renforcer
- 2.2. Les points faibles à améliorer
- 2.3. Les pistes d'action

Le système proposé dans la grille d'évaluation ci-dessous se centre sur quelques éléments clés du travail syndical dans l'entreprise pour lesquels on propose une «cotation» simple: trois degrés d'évaluation et trois degrés de priorité. Les réponses doivent aider à déterminer le choix de priorité.

PARTIE 1: ÉVALUATION DU TRAVAIL SYNDICAL: DIAGNOSTIC

Cette première étape consiste, pour une série d'aspects de l'action de l'équipe syndicale, à:

- Indiquer les aspects que l'équipe évalue d'une façon neutre (+/-), qui sont des points forts de l'équipe (+) et ceux qui font difficulté (-)
- Attribuer un niveau de priorité, autrement dit: indiquer s'il est plus ou moins important de maintenir ou d'améliorer cet aspect du travail syndical de l'équipe. Attribuez un numéro 1 aux éléments que vous estimez moins importants, 2 à ce qui est relativement important et 3 à ce que vous jugez prioritaire.

Aspects du travail de l'équipe syndicale		Evaluation par l'équipe syndicale			Niveau de priorité pour l'équipe		
		-	+/-	+	1	2	3
MÉTHODE	1. Organisation et fonctionnement des réunions						
	2. Suivi des réunions et des décisions						
	3. Capacité de faire avancer, de faire aboutir ses priorités						
	4. Organisation du travail syndical et exploitation des ressources de l'équipe						
ESPRIT D'ÉQUIPE, COHÉSION	5. Répartition équilibrée du travail dans l'équipe, selon les compétences						
	6. Cohérence dans les positions défendues au CE, au CPPT et/ou en DS						
	7. Etroite collaboration entre délégué-e-s						
	8. Coordination entre l'équipe et le / la permanent-e						

COM-MUNICA-TION	9. Visibilité du travail syndical, image de l'équipe auprès des affiliés, des travailleurs-ses							
	10. Taux d'affiliation et son évolution, évolution de l'effectif de l'équipe syndicale							
STRATÉGIE	11. Capacité d'imposer son agenda en CE, CPPT et DS et de relayer les préoccupations du personnel							
	12. Construction du rapport de forces							
	13. Qualité de la stratégie de l'équipe, capacité à faire aboutir ses revendications							
	14. Capacité de porter et de faire aboutir des projets							
OUVERTURE, PROJET SYNDICAL	15. Relais dans l'entreprise des campagnes sectorielles et/ou inter-professionnelles							
	16. Approche syndicale globale, pas seulement technique et juridique							
	17. Participation à la vie syndicale hors entreprise							
AUTRES	...							

PARTIE 2: PRIORITÉS DANS LA PERSPECTIVE DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2024

2.1 Les points forts à maintenir et renforcer

Reprendre ici les points du premier tableau pour lesquels l'évaluation est positive, par ordre de priorité (indiquer le n° pour pouvoir retrouver les pistes de travail proposées plus loin):

Points évalués positivement		
Niveau de priorité	N°	
Priorités élevées (+)		
Priorités moyennes (=)		
Priorités faibles (-)		

Pour maintenir et renforcer ces points forts, vous trouverez des pistes de travail dans le Carnet de route de l'équipe syndicale; voyez au point 2.3. les fiches qui correspondent à vos points forts. N'attaquez pas tous les points en même temps, commencez par ce que l'équipe syndicale et le / la permanent-e considère comme prioritaire (donc, le haut du tableau ci-dessus).

2.2 Les points faibles à améliorer

Reprendre ici les points pour lesquels l'évaluation est négative, par ordre de priorité (indiquer le n° pour pouvoir retrouver les pistes de travail proposées plus loin):

Points évalués comme moyens (=) ou faibles (-)		
Niveau de priorité	N°	
Priorités élevées (+)		
Priorités moyennes (=)		
Priorités faibles (-)		

Pour améliorer ces points faibles, vous trouverez des pistes de travail dans le Carnet de route de l'équipe syndicale; voyez au point ci-dessous les fiches qui correspondent à vos points forts. **N'attaquez pas tous les points en même temps**, commencez par ce que l'équipe syndicale et le / la permanent-e considère comme prioritaire (donc, le haut du tableau ci-dessus); établissez un calendrier réaliste.

2.3 Les pistes d'action

Aspects du travail de l'équipe syndicale		Fiches du <i>Carnet de route</i> qui donnent des pistes de travail
MÉTHODE	1. Organisation et fonctionnement des réunions	3.2 Organisation, fonctionnement et animation 3.4 Les réunions d'équipe
	2. Suivi des réunions et des décisions	3.6 Rapports de réunion et autres outils de suivi 4.4 Le plan de travail de l'équipe 4.5 Évaluer le travail de l'équipe
	3. Capacité de faire avancer, de faire aboutir ses priorités	3.4 Les réunions d'équipe 3.5 Points de repères pour l'animation d'une réunion 3.6 Les rapports de réunion et autres outils de suivi 4.2 Construire un programme d'équipe 4.3 Choisir ensemble des priorités
	4. Organisation du travail syndical et exploitation des ressources de l'équipe	2.6 (S')Informer, (se) former et se documenter 3.2 Organisation, fonctionnement et animation 3.6 Les rapports de réunion et autres outils de suivi
ESPRIT D'ÉQUIPE, COHÉSION	5. Répartition équilibrée du travail dans l'équipe, selon les compétences	1.1 L'équipe syndicale, pourquoi ? 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 3.2 Organisation, fonctionnement et animation
	6. Cohérence dans les positions défendues au CE, au CPPT et/ou en DS	1.1 L'équipe syndicale, pourquoi ? 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 2.4 Faire vivre la démocratie syndicale et sociale 4.1 Construire l'action syndicale dans la durée 4.2 Construire un programme d'équipe
	7. Etroite collaboration entre délégué-e-s	3.7 La prévention des conflits internes et la conciliation 4.2 Construire un programme d'équipe 4.3 Choisir ensemble des priorités
	8. Coordination entre l'équipe et le / la permanent-e	1.2 L'équipe syndicale, c'est qui ? 5.3 Tisser des liens dans la CSC : une équipe accompagnée

COMMUNICATION	9. Visibilité du travail syndical, image de l'équipe auprès des affilié-e-s, des travailleurs-ses	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Se mettre à l'écoute des travailleurs-euses 2.3 Associer le personnel 2.4 Faire vivre la démocratie syndicale et sociale 2.5 Accueillir, affilier, repérer 2.6 (S')Informer et (se) former 2.7 Communiquer
	10. Taux d'affiliation et son évolution, évolution de l'effectif de l'équipe syndicale	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Se mettre à l'écoute des travailleurs-euses 2.3 Associer le personnel 2.5 Accueillir, affilier, repérer 2.7 Communiquer
STRATÉGIE	11. Capacité d'imposer son agenda en CE, CPPT et DS et de relayer les préoccupations du personnel	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Se mettre à l'écoute des travailleurs-euses 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 4.1 Construire l'action syndicale dans la durée 4.2 Construire un programme d'équipe 4.3 Choisir ensemble des priorités 4.4 Le plan de travail de l'équipe
	12. Construction du rapport de forces	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 2.3 Associer le personnel 2.4 Faire vivre la démocratie syndicale et sociale 2.8 Organiser l'action en situation de conflit
	13. Qualité de la stratégie de l'équipe, capacité à faire aboutir ses revendications	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 2.8 Organiser l'action en situation de conflit 4.1 Construire l'action syndicale dans la durée 4.2 Construire un programme d'équipe 4.3 Choisir ensemble des priorités 4.4 Le plan de travail de l'équipe 4.5 Évaluer le travail de l'équipe
	14. Capacité de porter et de faire aboutir des projets	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 2.3 Associer le personnel 2.7 Communiquer 3.2 Organisation, fonctionnement et animation 4.1 Construire l'action syndicale dans la durée 4.2 Construire un programme d'équipe 4.3 Choisir ensemble des priorités 4.4 Le plan de travail de l'équipe 4.5 Évaluer le travail de l'équipe 5.3 Tisser des liens dans la CSC : une équipe accompagnée
OUVERTURE, PROJET SYNDICAL	15. Relais dans l'entreprise des campagnes sectorielles et/ou interprofessionnelles	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Choisir ensemble des priorités 4.4 Le plan de travail de l'équipe 5.1 Adhérer à un projet collectif 5.2 Tisser des liens dans la CSC : une équipe intégrée
	16. Approche syndicale globale, pas seulement technique et juridique	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Définir et coordonner la politique syndicale 4.1 Construire l'action syndicale dans la durée 4.2 Construire un programme d'équipe 5.1 Adhérer à un projet collectif
	17. Participation à la vie syndicale hors entreprise	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Adhérer à un projet collectif 5.2 Tisser des liens dans la CSC : une équipe intégrée 5.3 Tisser des liens dans la CSC : une équipe accompagnée 5.4 Tisser des liens avec l'extérieur 5.5 Les équipes en réseau