

# S'exprimer pour mieux travailler

## #Droitd'expression

# 1

### Pourquoi une campagne « Droit d'expression » ?

## À PARAÎTRE

### 1 - campagne « Droit d'expression » ?

2 - Règlement Intérieur, Charte éthique : décrypter pour se protéger

3 - Responsabilité Sociale des Entreprises

4 - Des droits à utiliser

5 - Manager pour mieux travailler

6 - Manager autrement, ça existe

7 - Un statut pour le lanceur d'alerte

8 - L'UFICT, un espace de confiance pour agir

9 - Des représentants du personnel pour porter la voix des salariés

Ont participé à ce numéro : Marie-Agnès Combesque, Pascal Cabantous.  
Maquette : Matthieu Vandestock

Ufict-CGT Mines-Energie  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex  
ufict@ufict.fnme-cgt.fr  
www.ufictfnme.fr

Date de parution : 7/01/2019

Prendre la parole ? Pas évident en fin de compte dans un contexte ambivalent... D'un côté, une expression décomplexée sur les réseaux sociaux et depuis leur avènement ; de l'autre, un droit français sommé de transposer une directive européenne sur le secret des affaires qui tend à une dépénalisation de ce droit et à une pénalisation du droit à l'information voire une criminalisation en matière d'alerte par exemple.

Au sein de l'entreprise, le salarié dispose d'un droit à l'expression directe et collective d'une part (ce droit porte sur les propositions autour des conditions de travail et de l'organisation) ; d'autre part, Il existe également un droit à la liberté d'expression qui s'exerce individuellement et concerne les opinions personnelles émises par le salarié sur le travail et, plus largement, sur des sujets tels que la politique, etc...

### L'exercice du droit d'expression

Aujourd'hui, force est de constater que la prise de parole autour du travail devient un exercice contraint, certes toujours protégé mais mis à mal dans la réalité par des pratiques managériales et des fonctionnements qui laissent peu de place à l'expression de l'esprit critique des salariés. En théorie, un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir donné son avis sur tel ou tel aspect du travail. Dans l'esprit de la loi, le salarié n'est pas seulement un agent de production accomplissant un travail sans avoir son mot à dire sur les conditions dans lesquelles il l'accomplit : « l'expression directe et collective des salariés a pour objet 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 » (Article L2281-2 du Code du travail).

Et pourtant, exercer son droit d'expression devient de plus en plus rare. Dans les unités, les pôles, les services, les cadres, face à leur N+1 se risquent de moins en moins à émettre un



L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir

# S'exprimer pour mieux travailler



*Il faut restaurer un droit à exercer son esprit critique et à proposer des alternatives sans crainte des représailles.*

*L'espace syndical et collectif qu'offre l'UFICT-CGT peut y contribuer. S'y investir est un gage d'efficacité tant sur les plans professionnel que sociétal.*



Contacts :

avis critique dans le sens d'une critique constructive visant l'organisation du travail, le rendu d'un dossier, le temps mis à disposition... Le « devoir de loyauté » dans la sphère professionnelle, la communication des directions autour des chartes éthiques et de l'adhésion à des valeurs qui ne sont pas débattues ... tout cela étouffe l'esprit critique et peut empêcher l'expression sur les projets de l'entreprise, voire incite des cadres à refuser des prises de responsabilité par crainte de conséquences sur une carrière. Un petit coup d'arrêt, une mise à l'écart parce qu'on a formulé un avis divergent en réunion d'encadrement, ce type de management se développe et met à mal cette capacité de proposition qui est l'essence même d'un métier à responsabilité.

## Cas de conscience et autocensure

On peut tout aussi bien être confronté.e à un cas de conscience et s'autocensurer jusqu'à se mettre en danger. Être informé d'un risque et ne pas le dire, être conscient d'un dysfonctionnement et ne pas le dénoncer génèrent du stress et des risques pour soi et son entourage, pour son collectif de travail et largement au-delà.

Le droit d'expression, le droit d'exercer ses facultés critiques, de proposer des alternatives sans crainte de représailles doit redevenir une nécessité. L'espace syndical qu'offre l'UFICT-CGT, l'Union fédérale des Ingénieur.e.s Cadres et Technicien.ne.s CGT, pour porter ces questions dans un cadre collectif peut y contribuer. S'y investir représente un gage d'efficacité tant à l'échelle professionnelle que personnelle.

Durant les prochains mois, nous allons vous proposer, à travers cette publication, de décrypter les enjeux du droit d'expression dans l'entreprise et de décliner nos propositions sur ce thème : chartes éthiques, responsabilité sociale des entreprises, connaissance des droits, nouveaux modes de management et expression des salariés, statut des lanceurs d'alerte, rôle des représentants du personnel ...

# #Droitd'expression



L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir