



Besoin d'estime :
estime de soi, reconnaissance, réussite,
respect des autres.



Répondre aux besoins d'**ESTIME**



Le besoin d'estime se définit par un besoin d'accomplissement personnel et de confiance en soi. L'individu souhaite accomplir des choses suscitant le respect de ses proches, de ses connaissances, mais aussi d'inconnus. Ces actions peuvent être d'ordre professionnel, ou financier.

La place que prend le travail dans nos vies modernes n'a jamais été aussi importante. Gagner un salaire ne suffit pas. Nous avons tous besoin de donner du sens à ce que l'on fait. Nous avons tous besoin d'être considéré par nos pairs et nos supérieurs hiérarchiques.

Le lien entre l'activité professionnelle de tous les jours et les préoccupations réelles des travailleurs est essentiel. Le sens même de l'action en cours se perd quand disparaît le rapport entre les buts assignés et les résultats attendus (par exemple, le taux d'occupation et la réduction des impayés) et ce qui compte vraiment pour soi et les collègues.

Mettre en discussion le travail et ses critères de qualité est un puissant moteur et constitue même un outil de prévention primaire sur les risques psycho sociaux.

Nos revendications à l'ALJT

- **Sur le travail**

- Mettre le travail et la discussion sur ses critères de qualité au cœur de l'ensemble des réunions
- Mettre en place des espaces de discussions sur le travail
- Développer des pratiques d'éducation populaire favorisant la coopération
- Favoriser la prise de responsabilité
- Interroger en permanence les représentations "Employeur" sur les salariés

- **Sur l'emploi**

- Remettre le partage de la valeur en faveur des salariés

- Annoncer clairement et discuter les montants dédiés aux augmentations individuelles et collectives
- Redonner du sens aux entretiens d'évaluation pour qu'ils participent à la reconnaissance du travail du salarié
- Objectiver les évaluations et ouvrir des voies de contestations et de recours effectives
- Clarifier les critères d'attributions d'augmentations individuelles
- Revivifier le cadre collectif sur les pratiques d'augmentations individuelles (grille GPEC junior, confirmé, confirmé +, confirmé ++)
- Reconnaître financièrement les surcharges de travail
- S'assurer que chaque salarié ait effectivement des augmentations au cours de sa carrière
- S'assurer qu'un salarié ne reste pas plus de deux ans dans la position "junior"
- S'assurer que les principes édictés et les valeurs revendiquées par l'association ne soient pas des slogans creux
- Mettre en place des outils de feed-back pour mesurer la satisfaction des salariés sur le management
- Mettre en place des outils de feed-back pour mesurer la satisfaction des salariés sur les orientations stratégiques
- Mettre en place des outils de feed-back pour repérer la prise en compte des préconisations des IRP (CSE, CSSCT, RP)
- Donner un droit de véto au CSE sur les orientations stratégiques
- Retour aux attributions du CHSCT (avis et droit d'alerte notamment) pour la CSSCT
- Mise en place d'espace de discussion et de propositions (EDP)
- Mettre en place une GEPP

"À la fin, c'est nous qu'on va gagner et si on n'a pas gagné..."

C'est que ce n'est pas fini !"