

RH

N°6

Le dialogue social rénové

Le dialogue social est quelques-fois caricatural, pourtant la situation économique invite à agir autrement pour aller vers plus de souplesse et de confiance. Le but : élaborer ensemble des solutions pour le développement de l'organisation.

Un dirigeant se doit de réagir devant la perte financière qu'entraîne une activité qu'il a rachetée il y a 2 ans. Il a pu réformer les pratiques, et restaurer son équilibre financier en impliquant les acteurs de l'entreprise. Il a fait du dialogue social une force pour transformer son entreprise.

Toutes les organisations n'ont pas d'institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, DS, Comité paritaire, DUP...), pourtant il est primordial d'inscrire le dialogue social dans une dynamique de développement collaboratif.

Il s'agit de créer et de partager une vision à moyen et long terme, de dire les choix de la direction. Il convient également d'écouter les réactions du personnel et d'expérimenter avec lui.

L'enjeu est de faire évoluer l'organisation sans « bloquer la machine », en un mot de faire AVEC pour faire de façon durable, sans rapport de force, chacun restant dans son rôle.

POUR REPRENDRE LE DIALOGUE SOCIAL
PREMIÈRE CHOSE : ENLEVEZ DONC
VOS ÉCOUTEURS ET VOS CASQUES !!



VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Ai-je identifié les acteurs avec qui se joue le dialogue social dans mon organisation ? **OUI NON**
- Suis-je en situation de carence ? **OUI NON**
- Si oui, ai-je identifié les raisons de l'absence de candidat ? **OUI NON**
- Ai-je la connaissance des moyens (légaux, rh...) qui apportent plus de flexibilité à mon organisation ? **OUI NON**
- Ai-je estimé le coût (arrêt maladie, turnover, retrait, conflits...) de l'immobilisme ou du blocage ? **OUI NON**
- Ai-je entendu les besoins du personnel, et leur ai-je fait entendre les besoins de l'organisation en matière de sécurité ? **OUI NON**
- Suis-je en capacité de faire évoluer AVEC les acteurs de l'organisation, les données relatives au temps de travail, à la rémunération, au lien contractuel, à la formation, à la santé et la sécurité au travail ? **OUI NON**

FOCUS : LA DEMARCHE RSE COMME OUTIL DE DYNAMISATION DU DIALOGUE SOCIAL :

En introduisant de nouveaux thèmes et de nouvelles pratiques, la démarche RSE contribue à redynamiser et rénover le dialogue social. Plusieurs des thématiques (santé, sécurité, diversité, égalité professionnelle...) permettent de trouver des consensus entre les partenaires sociaux lorsque sur d'autres sujets (emploi, restructuration) un accord est plus difficile à trouver.

LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont une partie des attributions du CHSCT et du CE, notamment en matière de formation, conditions de travail ou sécurité. Plus les DP se saisissent des enjeux, plus ils sont susceptibles d'apporter une plus-value.

Incarner la politique RSE de l'organisation en repensant les termes du dialogue social et en utilisant d'autres champs de discussion :

- l'annualisation des temps de travail
- les temps partiels volontaires
- les congés
- le recours au contrat de mission,
- les rémunérations variables
- un accord de maintien dans l'emploi
- un plan de mobilité interne
- l'innovation participative
- la diversité des ressources humaines
- la SST
- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - GPEC

Les contacts utiles :

- Le Conseil Régional de Bourgogne,
- l'ARACT

LES POINTS MAJEURS

- Partager de l'information, y compris dans les orientations stratégiques.
- Définir les sujets de construction collective prioritaires et possibles parce que les conditions nécessaires sont réunies.
- Ethique et exemplarité dans les négociations
- Institutionnaliser des temps collectifs pour comprendre de rechercher ensemble des solutions.
- Identifier le temps et les moyens du dialogue social pour planifier l'agenda social
- Anticiper les conflits en prenant en compte les tensions émergentes
- Se former conjointement direction/RH et IRP sur les sujets techniques afin de partager des représentations communes
- Se donner la possibilité d'expérimenter et de revenir en arrière ou de modifier.

VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Anticipation dans le traitement des difficultés
- Meilleure prévention à la résistance au changement
- Meilleure capacité d'adaptation aux changements multiformes
- Du temps de régulation dans les situations problématiques
- Un renforcement de la cohésion et une meilleure ambiance de travail
- Des économies de masse salariale (diminution de l'absentéisme, stress, souffrance au travail)
- Un contexte favorable à l'innovation organisationnelle et sociale