



Présentation de 6 situations distinctes d'intervention en entreprise

Maison de retraite : des résidents dépendants, un personnel en grève

Une maison de retraite ne peut pas se payer le « luxe » de la grève ; une telle situation serait rapidement critique pour les résidents qui ont besoin de soins quotidiens. Et pourtant, un conflit, tout à fait inédit dans cette activité et très suivi par le personnel, s'est prolongé durant trois longues semaines. Les points de tension entre la direction et les représentants du personnel, mais aussi, entre les employés eux-mêmes, s'étaient accumulés sur fond de lettres anonymes, de dégradations de matériel et d'altercations violentes.

Un travail d'analyse des difficultés, par des diagnostics opérés par les salariés eux-mêmes et restitués auprès de la direction et des élus a permis des actions correctrices ; une page nouvelle s'est ouverte.

Transport urbain de voyageurs : un dialogue social dans l'impasse

Six organisations syndicales pour 230 salariés, des grèves à répétition dont la dernière durant la semaine de la mobilité organisée par la communauté de communes..., des incidents violents, une focalisation sur la personnalité du directeur dont le départ est exigé d'une manière véhémente.

Lors de séances paritaires, le travail d'identification des enjeux partagés, de purge du passé, en vue de la reconstruction de la confiance a été particulièrement intense. Dans les semaines qui suivent, la négociation annuelle obligatoire, animée par ce même directeur, se conclut par un accord ; un an après, aucun nouveau conflit ne s'est déclenché.



Entreprise d'insertion sociale : comment, malgré la méfiance mutuelle, parvenir à réussir une négociation ?

D'un côté, des ressources financières limitées pour cette association, de l'autre, un personnel qui ne dispose d'aucun statut collectif en l'absence de convention collective applicable ; cette équation pourrait être malgré tout soluble, mais voilà, les relations internes sont difficiles et ponctuées par une grève qui a accentué la méfiance.

Une courte formation sur les principes d'une négociation efficiente puis l'animation des rencontres de négociation par le tiers neutre ont aidé à construire l'accord recherché et à retrouver dialogue et confiance.

Entreprise de fabrication d'arômes : une fermeture de site inéluctable mais mal engagée

Certes, tout le monde est conscient que la fermeture de ce site, pour des raisons d'implantation géographique, est inéluctable. Mais direction et délégués achoppent sur les modalités de reclassement ou de licenciement des 100 personnes employées. Du fait de la méfiance qui préside aux relations, chaque partie prête à l'autre des intentions qu'elle n'a pas.

Un travail de mise à plat pour chaque partie des craintes, des difficultés, des souhaits puis la mise en commun et l'échange sur ces visions ont aidé à repartir sur des bases assainies.



Une jeune entreprise internet, une croissance rapide : comment le dialogue social peut-il prendre ses marques?

Quand une entreprise croît rapidement, tant les structures managériales que le dialogue social doivent s'organiser et apprendre à travailler ensemble. Le PDG porte fortement cette préoccupation.

Direction et membres de la DUP se sont retrouvés autour d'une formation destinée à élaborer des points de repère partagés :

Quels sont les enjeux et les valeurs qui sous-tendent un dialogue social efficient ? Quelles sont les difficultés que les délégués peuvent rencontrer vis-à-vis des membres du personnel ? Comment recueillir les réclamations, les trier, les porter ? Comment articuler le rôle des délégués et celui des encadrants ?

Entreprise de réparation navale : un CHSCT enlgué dans les batailles de position et le formalisme

Ce site est important, il emploie 3000 salariés mais le CHSCT peine à jouer son rôle malgré le nombre élevé de réunions (de l'ordre de 14 par an) et la durée des réunions (une journée, voire davantage) ; les pétitions de principe, la dimension politique l'emportent souvent sur le travail plus opérationnel ; les questions mises à l'ordre du jour sont pléthoriques ; des comptes-rendus in extenso (plus d'une centaine de pages) des réunions sont exigés du secrétaire.

Un travail réflexif sur le fonctionnement souhaité, puis, descriptif sur le fonctionnement actuel, enfin, proactif sur un plan d'action à mettre en place, ont aidé la direction et les représentants du personnel au CHSCT à améliorer l'efficacité de cette institution.