

Question de gestion 10 : Le dialogue social suffit-il à la cohésion de l'organisation ?

Chapitre 13 : Le climat social de l'organisation

Notions :

Le climat social :

- Dialogue social : acteurs, formes, contenus
- Bilan social : éléments et indicateurs de dialogue social

Finalités :

- Faire le lien entre dialogue social et climat social ;
- Proposer des modalités de communication favorisant le dialogue social ;
- Repérer en quoi les éléments et indicateurs du bilan social peuvent alimenter le dialogue social.

1. Le climat social et ses manifestations

Acteurs du dialogue social au sein de l'entreprise : délégués syndicaux

CFDT : revendications pour la négociation annuelle obligatoire

Le 2 janvier 2017
Madame, Voici la liste des revendications que nous soumettrons lors des réunions du 10 et du 30 janvier 2017 : <ul style="list-style-type: none">- Augmentation générale des salaires de 2 % avec un effet rétroactif de 1 % au 1er juillet 2016 (...).- Revalorisation automatique des salaires dès que le SMIC augmente (journal officiel) ;- Prime vacances de 33 % d'un salaire de référence (juin par exemple) ou augmentation du budget « œuvres sociales » du comité d'entreprise (en plus du budget actuellement alloué) afin d'apporter à chaque salarié des chèques vacances sans contribution de sa part (...).- Mise en place d'un compte épargne-temps à la place du compteur d'heures avec une possibilité d'épargne retraite (PERCO). Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées. http://cfdsaintvulbas.over-blog.com

- Quels sont les thèmes abordés par les délégués syndicaux ?
- En tenant compte des intérêts des différentes parties prenantes, expliquez l'impact de telles revendications.
- Identifiez les issues possibles d'une telle négociation.

Coronavirus : PSA Vesoul ouvert même après un 9e CSE extraordinaire

<https://pro.largus.fr/actualites/coronavirus-psa-vesoul-ouvert-meme-apres-un-9e-cse-extraordinaire-10267392.html>

La direction du site de logistique mondiale de pièces de rechange auto, PSA Vesoul, souhaite continuer l'activité, mais les représentants de la CFTC de l'usine veilleront au bon respect des règles de sécurité et à la mise en place du volontariat.

[Article mis à jour le lundi 30 mars 2020]. Et de 9 ! Au bout de tant de conseils, le syndicat CFTC de PSA Vesoul se dit enfin entendu ! Selon le compte-rendu que nous avons pu obtenir du dernier CSE en date, soit du vendredi 27 mars 2020, il est écrit que les mesures seront renforcées car de nouvelles préconisations du central ont été mises en place, en plus de celles déjà existantes :

- obligation de remplir une fiche avec prise de température,
- port de lunettes pour tous les salariés,
- nettoyage des postes de travail ainsi que lavage des mains toutes les heures pour les salariés n'ayant pas de gant,
- distribution de gel hydroalcoolique à tous les secteurs en contact avec des chauffeurs routiers.

Un bilan a également été réalisé concernant les effectifs de l'usine PSA Vesoul ce jour. Il y aurait trois cas confirmés de Covid-19, 71 cas suspects, une hospitalisation et aucune guérison à l'heure actuelle. Environ 1360 CDI et intérimaires sont encore présents sur le site pour faire face à de nouvelles baisses d'activité allant de 70 à 90%.

Deux CSE à PSA Vesoul par semaine ?

Rappelons qu'un huitième CSE dédié à la crise Covid-19 avait eu lieu le lundi 23 mars et qu'un renforcement des mesures de prévention devait déjà être appliqué : à compter de ce jour, les salariés seront équipés de deux masques pour une tournée complète (changement en mi-journée) et des poubelles spécifiques leur seront attribuées. Un peu plus loin dans le compte-rendu du conseil, il est également possible de lire "*qu'un absentéisme (toutes mesures confondues) augmente de 5% par jour, nous en sommes à 30% aujourd'hui ! La CFTC espère que ces nouvelles mesures barrières vont endiguer la propagation du Covid-19. La production baisse de 70 à 80%, mais avec le taux d'absentéisme sur le site, il n'y aura jamais assez de salariés volontaires. La CFTC ne veut en aucun cas qu'il y ait de la pression (notamment sur les intérimaires)*".

« *Nous sommes au stade C depuis le vendredi 13 mars 2020 et nous sommes tous dans un état de psychose au sein du site PSA Vesoul, qui, malgré l'annonce de fermeture en cascade partout ailleurs et quelques salariés testés positifs au coronavirus chez nous, a décidé de rester ouvert* », s'alarme Jean-Paul Guy, délégué syndical CFTC de l'usine de PSA Vesoul, en Bourgogne-Franche-Comté.

- Combien de réunions du CSE ont été dernièrement mises en place au sein du PSA Vesoul ?

- Pouvez-vous justifier pourquoi ?

- Comment ont évolué les décisions entre les deux dernières réunions ?

- Quelle est la position des représentants des salariés face à la direction de l'usine ?

- Comment ont réagi les salariés depuis le début de la crise ?

- Citez quelques indicateurs du dialogue social

Cinq clés pour un dialogue social favorisant la qualité de vie au travail

<https://adconseilblog.wordpress.com/2018/05/25/cinq-cles-pour-un-dialogue-social-favorisant-la-qualite-de-vie-au-travail/>

- Comment est qualifié le dialogue social en France ?

- Comment se classe la France au niveau de la qualité de la coopération entre employeurs et employés ? Quels sont les trois premiers pays dans le classement proposé par le Forum Economique Mondial ?

- Quelle est la place des organisations traditionnelles représentant les salariés dans ce contexte ?

- D'après le texte, quel sujet devrait se retrouver au centre du dialogue social ?

- Pourquoi faut-il donner des compétences techniques aux parties prenantes du dialogue social ?

- Quelles seraient les bonnes pratiques du dialogue social ?

Comment et pourquoi se former au dialogue social - Cours vidéo COMPTALIA

<https://www.youtube.com/watch?v=U8Cd2t5XHh8>

- A quelle culture du dialogue social peut-on opposer l'histoire sociale française, basée sur le rapport des forces ?

- Présentez les enjeux du dialogue social.

- Citez des exemples d'entreprises qui recherchent aujourd'hui des compétences en gestion sociale sur le marché du travail.

2. Le bilan social

Contexte :

La Poste est un groupe multi-métiers (courrier, colis et services financiers) qui exerce ses activités sur des marchés de plus en plus concurrentiels. Dans le domaine des services financiers, du colis et même du courrier, les marchés sont totalement ouverts à la concurrence sous l'impulsion de directives européennes.

C'est dans ce contexte que la Direction des Ressources Humaines (DRH) de La Poste – Val de Marne gère 2 600 postiers répartis sur des Bureaux de Poste dans les villes du département.

Fin décembre de l'année N, et comme chaque mois, la DRH établit des indicateurs lui permettant un suivi de l'évolution de ses ressources humaines (annexe 1). La Directrice des Ressources Humaines s'intéresse tout particulièrement au Bureau C. Elle sait qu'il y règne un mauvais climat social dû en partie à une contestation des employés qui sont en désaccord avec les objectifs qui leur sont fixés, dans un contexte très concurrentiel.

Elle vous demande une analyse des indicateurs fournis.

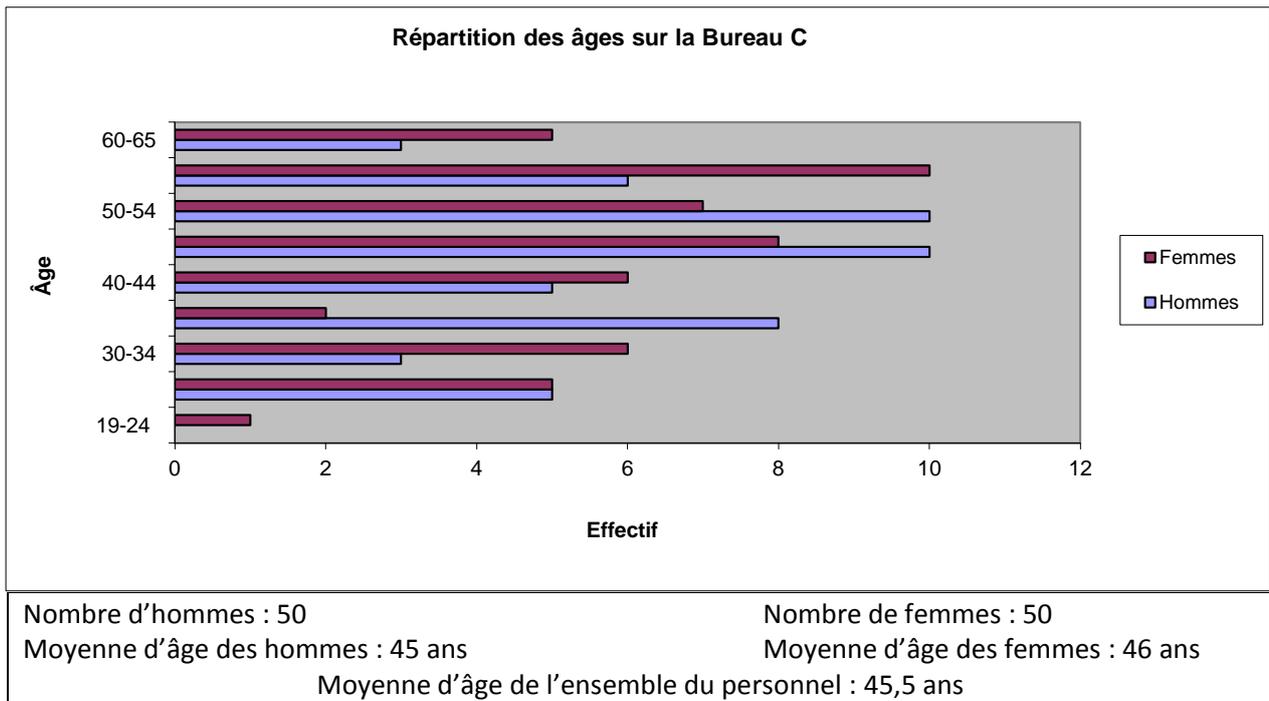
Tableau de bord social de La Poste – Val de Marne

Absentéisme – mois de décembre N

Groupement Postal	Nombre d'employés	Durée théorique de travail par mois par salarié (en heures)	Durée théorique de travail / mois pour le bureau (en heures)	Nombre d'heures d'absence par mois pour le bureau	Taux d'absentéisme	Objectif mensuel	% atteint par rapport à l'objectif mensuel
Bureau A	33	151,66	5 005	301	6 %	10 %	60 %
Bureau B	20	151,66	3 033	91	3 %	10 %	30 %
Bureau C	100	151,66	15 166	2 580	17 %	10 %	170 %

- Donnez des exemples de raisons d'absence à prendre en compte pour le calcul du taux d'absentéisme.
- Pouvez-vous indiquer des exemples d'absences considérées comme normales.
- L'objectif mensuel du taux d'absentéisme est-il respecté par les trois bureaux ?
- Comment expliquez-vous les absences ?
- Quelles sont les conséquences pour La Poste du dépassement de l'objectif fixé ?

Pyramide des âges – Année N



- Quel est l'intérêt pour la DRH de disposer d'une répartition des âges sur les bureaux ?

- Analysez la répartition des âges du Bureau C.

- Quelle action la Direction des Ressources Humaines doit-elle mettre en place ?

- Quels indicateurs proposeriez-vous pour compléter le tableau de bord social ?

Bilan social et rapport unique: les contenus sont-ils différents ?

<https://www.youtube.com/watch?v=ACxVmS7G3QQ>

- Quelle est la différence entre le bilan social et le rapport annuel unique ?