

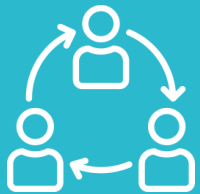
Le dialogue social au cœur de la période post Covid 19

Le dialogue au sein des entreprises, en cette période Covid 19, est sans doute la ressource essentielle permettant aux entreprises et à leurs salariés de s'adapter au mieux, de prévenir les situations de tension et de **préparer la reprise d'activité**.

Le CSE devra s'emparer de ces questions inédites, en faire des **objets de concertation et de négociation pour que cela soit le moins coûteux socialement et économiquement**. Mais dialoguer ne s'improvise pas, surtout après une période qui aura mis à rude épreuve les collectifs et les personnes.

Nous proposons ici certains thèmes à appréhender prioritairement en entreprise, pour **préserver la qualité des relations sociales, redéfinir ce qui fait la performance économique et maintenir la santé des salariés**. Le réseau Anact-Aract accompagne les entreprises confrontées à ces enjeux, en outillant les CSE, les directions et les organisations syndicales, dans une approche concertée.

7 thèmes à discuter post crise sanitaire



#1 Organisation du travail et temps de travail

Les entreprises auront à cœur de rattraper la production empêchée pendant le confinement. Cela nécessitera de réorganiser le travail, avec des impacts sur les usages, habitudes, processus (notamment les horaires, les congés, les postes occupés...).

Il existe un risque élevé de tensions au sein des personnels et avec le management si le seul argument guidant ce travail s'avérait être l'effort de rattrapage.

D'autres critères d'équité doivent être imaginés et des solutions doivent être négociées avec les représentants du personnel plutôt qu'imposées unilatéralement par l'employeur.

#2 Engagement au travail

Les conditions de retour au travail après la période de confinement (chômage partiel, télétravail,...) sont à considérer au même titre que n'importe quel arrêt de travail long. Il y a un temps de remise en route individuelle et collective, après le confinement, pour se réapproprier les activités de travail, le fonctionnement collectif.

Il s'agira aussi pour chacun de se remobiliser dans un mode dégradé qui perdurera...

Le retour au travail devra également prendre en compte les absences des uns (sans culpabilisation), les peurs des autres et développer de nouvelles coopérations particulièrement attendues pour revenir à un fonctionnement normal (se remobiliser et remobiliser le collectif).



#3 Parcours professionnels

Cette crise sanitaire sans précédent pourrait avoir un impact sociétal important, entraînant chez certain-e-s travailleur(euse)s une remise en question plus profonde.

Il faudra accompagner les salariés qui souhaitent réévaluer leurs choix professionnels au regard de leurs priorités extra professionnelles.

D'autres salariés, forts investis sur la période seront en droit de prétendre à une reconnaissance de leur entreprise, ce qui peut passer aussi par des évolutions professionnelles.



#4 Régulation des tensions liées à la crise

Il existe un risque fort de formation de clans après la crise : les salariés qui ont donné de leur personne pendant plusieurs semaines, et les salariés qui n'ont pas eu la même présence pour des raisons multiples (garde d'enfants, déjà en arrêt maladie ou AT avant la crise, droit de retrait exercé...). D'autres configurations peuvent apparaître, opposant les salariés entre eux, en raison d'une surcharge, d'une désorganisation, d'une fatigue physique, d'une fatigue psychique découlant d'un manque de matériel adéquat pour faire un travail de qualité et assurer sa santé (et la peur associée).

Il est indispensable de reparler de cela collectivement pour se comprendre et repartir ensemble.

#5 Anticipation et gestion de l'absentéisme à venir

Les personnels concernés par le maintien de leur activité et rester en première ligne pendant plusieurs semaines de crise, avec une surcharge de travail non discutable et des conditions de travail plus difficiles qu'à la normale, risquent de subir après la crise le contrecoup de la fatigue accumulée pendant la crise.

Si les arrêts maladie se multiplient, les efforts consentis pour un retour à l'activité régulière seront d'autant compromis. Il faudra donc se concerter pour permettre à ceux qui en ont besoin de récupérer des efforts fournis.



#6 Reconnaissance et revalorisation des métiers

Une reconnaissance des efforts consentis pendant la crise (prise de risque pour la santé, heures supplémentaires, surcharge de travail chronique) sera légitimement attendue de la part des salariés concernés.

Mais « se sentir concerné » sera à coup sûr une appréciation subjective qu'il vaudrait mieux traiter de manière méthodique pour éviter que la reconnaissance soit contreproductive en générant de l'insatisfaction plutôt que l'inverse recherché.

La reconnaissance ne se limite pas aux éléments salariaux, elle concerne aussi la reconnaissance du droit à l'erreur pendant la crise, pour les salariés qui auront fait comme ils auront pu et non comme ils auraient voulu. Au-delà de la reconnaissance du travail fourni pendant cette période, les attentes seront fortes pour une revalorisation des métiers qui ont permis que la France continue de fonctionner. Ce ne sont pas nécessairement les métiers les plus reconnus aujourd'hui (alimentation, transport, ramassage des ordures, santé...).



#7 Télétravail

Avant la crise sanitaire, le télétravail était une demande récurrente pour certains, une réticence ou un refus pour d'autres.

Il s'est subitement imposé à toutes et tous comme une réponse inévitable à la situation. Le point de vue sur le télétravail aura forcément évolué après le retour à la vie « normale ». Les demandes d'entreprises souhaitant négocier sur ce thème vont probablement augmenter.

La première étape devrait être le bilan de cette période où massivement le télétravail a été expérimenté. Ici aussi une approche méthodique mériterait d'être adoptée par les CSE.





Les appuis de l'Aract pour aborder ces thèmes dans le cadre du dialogue social

L'Aract vous propose un accompagnement pour :

- mieux poser les problèmes à résoudre,
- imaginer des solutions novatrices,
- adopter des critères partagés (équité, transparence...),
- vous donner le droit de revisiter les solutions retenues (clause de revoyure, évaluation embarquée) et
- définir une feuille de route pour une mise en œuvre opérationnelle rapide.

Il s'agit d'une **opportunité pour donner du contenu au dialogue social**, en mobilisant la concertation et **la négociation sur ces thèmes**.

Direction et organisations syndicales pourraient avoir intérêt pour regrouper les questions à traiter **dans un même accord dédié à la sortie de crise Covid 19**.

Un tel accord pourrait aussi cadrer des éléments de méthode quant au rôle du management et des élus CSE .

Si vous avez vécu des tensions importantes pendant la crise, **nous vous proposons une étape préalable permettant de retisser des liens dégradés pendant la crise avec un accompagnement Areso**.



Contactez l'Aract Hauts-de-France :
hautsdefrance.aract@anact.fr



Consultez toutes nos ressources sur :
www.hautsdefrance-aract.fr