

Fiche 16

RELATIONS SOCIALES ET DIALOGUE SOCIAL



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- L'univers de transformation permanente nécessite le maintien d'une cohésion sociale pour les collectifs de travail ;
- Ces collectifs de travail comprennent sous-traitants, intérimaires, salarié-e-s de différents statuts...
- Il existe de plus en plus de nouvelles formes d'activité professionnelle, avec l'utilisation des applicatifs professionnels en situation de mobilité ;
- La formation permanente des salarié-e-s n'est plus adaptée aux évolutions rapides et aux nouvelles compétences et qualifications à avoir ;
- Selon les entreprises on constate un déficit d'instance ou de procédure visant à la co-production et à l'anticipation avec les IRP des évolutions et des conséquences de décisions prises (techniques, commerciales, budgétaires, etc).

QUEL RÔLE ET PLACE DES IRP DANS LA CONSTRUCTION DES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES ?

PROPOSITIONS

- Mettre en place un cadre de partage d'informations et d'échange permanent adapté aux évolutions rapides en utilisant les nouvelles possibilités du numérique ;
- En particulier, rendre accessible en permanence pour les IRP la Base de Données Economiques et Sociales au format numérique afin de pouvoir analyser en permanence ces données et leurs évolutions.
- Définir les conditions d'usage et les niveaux de contribution des outils numériques avec la formation adaptée pour les salarié-e-s, la direction, et les représentant-e-s des salarié-e-s ;
- Intégrer l'expertise des représentants des salarié-e-s, des instances CHSCT, des services de santé au travail, des organismes publics et des cabinets d'expertise (ANACT, INRS,...) dans l'élaboration des projets ;
- S'inscrire dans une logique de co-construction des évolutions pour qu'elles soient co-définies et partagées avec les IRP et les salarié-e-s ;
- Encadrer les évolutions en réfléchissant en amont aux évolutions et aux conséquences prévisibles afin d'anticiper les actions à entreprendre pour améliorer la qualité de vie au travail et l'équilibre vie professionnelle - vie privée ;
- A l'image de ce qui existe pour les CHSCT, étendre les prérogatives et les droits d'intervention des IRP sur l'ensemble du collectif de travail (prestataires, intérimaires, indépendants, etc).