Réseau RH et Com

Le 7 mars 2014, Synthèse

Etait présentes :

**Evelyne**, grande distribution, 30 ans d’expérience. Plans sociaux

Secteur protection sociale, 250 personnes, complexité de gestion, secteur syndical très fort, accompagnement de la diversité.

Ses questions : comment va se mettre en place le temps partiel à 24h dans les entreprises ? Pourquoi certaines enseignes d’un même groupe n’ont pas les mêmes horaires d’ouverture dans un périmètre géographiques restreint.

**Catherine**, 30 ans d’expérience

Développement RH, deux secteurs industrie et secteur social, DRH depuis 2005 Générale de Santé, DRH de branche, mutuelle. Branche vendue.

Donne des cours au CNAM, sur le métier de DRH

Sa question : HR business partner est un terme de plus en plus utilisé dans les annonces pour la recherche d’un DRH ? Qu’en est-il de la fonction ? Quelle place doit prendre la minimisation des coûts sociaux ? Quelle nouvelle posture de DRH ?

Son souhait : pouvoir réfléchir sur l’innovation en matière de RH

Commentaires d’ordre général sur deux secteurs d’activité :

Grande distribution le langage est direct, on sait à quoi on s’attend

Santé sociale : même école, qui vient de la sécurité sociale, très politique. On peut avoir des attentes d’un environnement plus humain mais dans la réalité…

Retour de Catherine sur une conférence sur le Dialogue social organisée par BPI dans le cadre de la journée des femmes du 8 mars

Mille feuilles social : revoir les seuils sociaux/ par rapport à la législation

Trois types de Dialogue social :

Dialogue diagnostic, faire des états des lieux

Dialogue confrontation

Dialogue sociale de la construction,

La position de la CGC ; Loi de 2008, loi sur la représentativité. Syndicats position électoraliste/loi de représentativité. Le dialogue social doit se faire avec les salariés, avec l’environnement les collectivités

Les intervenants connaissent mal l’économie : magistrats (4 jours et demi de formation en économie), même chose pour les délégués syndicaux. Prise de conscience.

Chez Orange, délégués syndicaux ne doit pas y être à vie. Mise en place d’un parcours avec Sciences Po pour une plus grande sensibilisation.

Conflits sociaux en régression, peur des ressources face à un marché de l’emploi difficile.

**Les attentes pour le réseau RH et COm**

Le réseau doit permettre la confidentialité des informations, chacun est libre d’évoquer ou non sa structure.

Le réseau doit permettre de faire des échanges de bons procédés, avec un contenu pratico pratique, du partage d’information.

Dans le réseau chacun peut être Chef de Projet sur un thème choisi et fédérer des ressources sur ce thème.

L’intérêt est d’être en co-construction.

Le réseau permet de tester ses idées, les modes opératoires envisagés face aux actions et décisions à prendre dans l’entreprise, de les confronter au savoir-faire de pairs.

Le réseau a pour vocation de pouvoir travailler ensemble entre professionnels dans un cadre bienveillant, sans jugement mais dans le partage et la compréhension des uns et des autres.

Les animatrices du réseau sont là pour s’assurer du confort des participants sur la convivialité et le professionnalisme des échanges.