

Les DRH face aux bouleversements sociaux en 2012

Après toutes les mesures peu réjouissantes annoncées en ce début d'année par notre gouvernement, on se doit d'en évaluer les effets pratiques sur la gestion du personnel dans les entreprises.

Il y a évidemment le programme gouvernemental, mais 2012 est également l'année des élections sociales. Sans compter les changements intervenus au niveau du contrat de travail ainsi que l'impact des directives européennes qu'il faudra gérer tout au long de l'année; une tâche qui incombe aux DRH et aux chefs d'entreprises. Et cela ne sera pas facile, pour autant que gérer des ressources humaines, un métier où le relationnel est tellement indispensable, puisse l'être. Il était donc nécessaire de connaître l'avis d'un professionnel dans ce domaine qui soit également le dirigeant d'une entreprise responsable d'un grand nombre de travailleurs.

Une entrevue avec M. Stubbe, Administrateur délégué du Secrétariat social Groupe S, s'imposait.

V.S. : Introduire toutes ces modifications du droit social et fiscal dans la gestion du personnel a un impact direct ou indirect sur le calcul des rémunérations. Cela risque d'entraîner des conflits sociaux au niveau collectif ou individuel ?

Gonzales Stubbe : Il ne faut pas être devin pour prédire des remous sociaux qui, inévitablement, vont hypothéquer la bonne marche des entreprises. Il faudra donc compter sur la motivation et l'engagement total des travailleurs dans leurs entreprises pour juguler les effets négatifs de cette période de turbulence. Je crois que la sagesse et la lucidité de la grande majorité de nos travailleurs nous permettront de surmonter les difficultés et de retrouver la sérénité dans les entreprises. Cette sérénité, les chefs d'entreprises et leurs DRH l'obtiendront que grâce à une application rigoureuse des dispositions légales expliquées et documentées.

V.S. : Il faudra donc que les DRH agissent plus que jamais dans leur relation avec le personnel, avec une psychologie persuasive afin de garantir la paix sociale dans leur entreprise ?

G.S. : Les DRH devront donc bien se documenter, et en détail, sur les implications de toutes les modifications réglementaires et législatives qui inondent et vont inonder les entreprises.

Dans ce contexte, je suis persuadé que les secrétariats sociaux doivent être la source première pour informer et conseiller les DRH sur toutes modifications qui influenceront le calcul des rémunérations mais également dans la mise en conformité des règlements d'ordre intérieur, des règlements de travail et des conventions collectives spécifiques à l'entreprise.

Citons pour mémoire quelques-unes des matières importantes qui subiront ou qui pourront subir des modifications et pour lesquelles il faudra agir.

- indexation et hausse salariales
- élections sociales
- contrats de travail
- voitures de société et les avantages de toute nature
- vacances annuelles
- mesures progressives d'égalisation des statuts employés/ouvriers
- pension, prépension, chômage, crédit temps...
- ...



Au terme de cet entretien, le Groupe S a jugé important de revenir sur chacune de ces matières sociales, directement applicables dans la gestion du personnel, de manière spécifique.

Les plus importantes d'entre elles feront donc l'objet d'un article chaque mois au cours de ce premier semestre 2012, avec pour objectif d'offrir aux professionnels des ressources humaines une vision synthétique et surtout pratique de celles-ci, avec des sites et des liens utiles leur permettant de trouver toutes les informations nécessaires. Ils pourront ainsi, en connaissance de cause, implémenter correctement toutes les nouvelles dispositions dans leur pratique journalière.

Informé et conseiller sont clairement les rôles de tout bon partenaire social, alors n'hésitez jamais à solliciter les spécialistes de votre secrétariat social avant de passer à l'action.