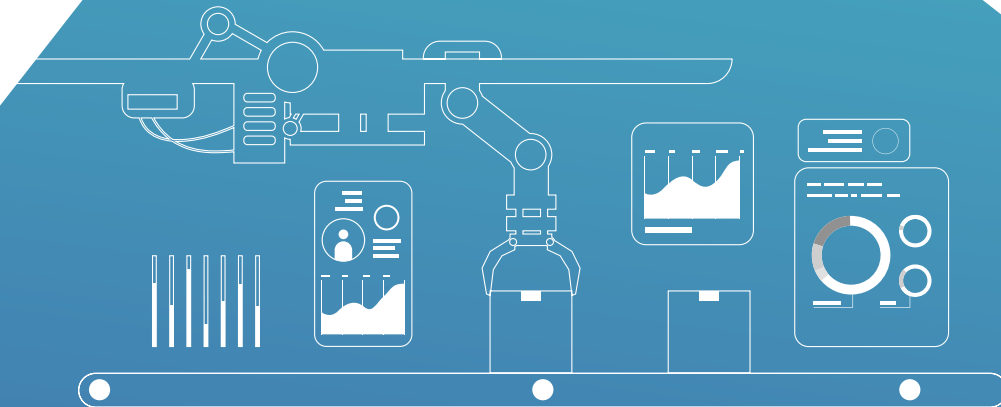


/majorelleavocats/  
/majorelleRH/



**ACCOMPAGNER HUMAINEMENT ET JURIDIQUEMENT  
UN CHANGEMENT D'ORGANISATION INDUSTRIELLE**

ANALYSE DU CAS  
D'UN ÉQUIPEMENTIER AUTOMOBILE  
DE DIMENSION INTERNATIONALE

# CHANGEMENT D'ORGANISATION INDUSTRIELLE :

## L'EFFICACITÉ D'UNE DOUBLE APPROCHE RH ET JURIDIQUE

### CONTEXTE

Notre client produit à Carquefou des soufflets en thermoplastique pour l'industrie automobile.

50 opérateurs, répartis en 4 équipes de 8 heures (« 4x8 ») se relaient 6 jours sur 7 dans l'usine.

La Société a hérité d'une multitude de pratiques contractuelles, d'accords d'entreprises et d'usages. **La superposition de toutes ces normes entraîne une complexité juridique superflue et empêche la Direction d'engager les projets de transformation stratégiques.**

### ENJEUX

D'un point de vue juridique, La Direction veut mettre fin à son « mille-feuille » normatif et clarifier la structure de la rémunération du personnel de production.

Pour les salariés, ce changement peut susciter des inquiétudes. En effet, des usages de travail de plus de 20 ans sont remis en question, **entraînant la modification significative de leur rythme de travail et de leur organisation personnelle.**

La société souhaite négocier ce nouvel accord avec trois exigences :

- ✓ Le respect des calendriers
- ✓ Le cadre légal
- ✓ Les impératifs financiers

Enfin et surtout, les discussions doivent s'inscrire dans un dialogue social de qualité, **basé sur l'adhésion du personnel et la confiance réciproque.**

### PROJET

La performance des salariés ainsi que l'optimisation des procédés de fabrication ayant permis des gains de productivité, **la Direction a décidé de supprimer l'organisation en « 4x8 » sur 6 jours pour mettre en place une organisation en « 3x8 » sur 5 jours.**

### MISE EN OEUVRE

Après avoir validé le cahier des charges proposé, la Direction et l'équipe RH s'appuient sur **le calendrier et le plan d'action** définis par MAJORELLE.

Ils choisissent d'**impliquer les salariés concernés** par le projet en créant un groupe de travail destiné à définir les éléments de communication et tester en amont les scénarios de changements d'organisation.

MAJORELLE accompagne l'équipe RH dans les phases de simulations opérationnelles et de négociations collective, jusqu'à **la conclusion d'un accord jugé** satisfaisant pour toutes les parties prenantes.

## APPROCHE GLOBALE MAJORELLE

### COORDINATION DE 4 ACTEURS



MAJORELLE RH effectue une série d'entretiens pour analyser la situation de départ.



CAHIER DES CHARGES+ PLANNING



MAJORELLE AVOCATS analyse le cadre juridique en vigueur et définit la méthode et le calendrier de mise en œuvre du projet.

TRACER CONJOINTEMENT LA FEUILLE DE ROUTE JURIDIQUE ET OPÉRATIONNELLE DU PROJET

MAJORELLE RH étudie le CLIMAT SOCIAL, les points de tension et les atouts de l'organisation en place.



MAJORELLE AVOCATS s'assure du respect des POINTS DE PASSAGE juridiques du projet jusqu'à sa mise en œuvre complète.

RÉUNIONS ET ENTREVUES



MAJORELLE RH anticipe et lève LES POINTS DE BLOCAGE organisationnels et humains.

IMPLIQUER LES SALARIÉS

Un groupe de travail constitué de 8 salariés volontaires, en appui des représentants du personnel, travaille sur la RÉORGANISATION DES CYCLES DE TRAVAIL. Le groupe s'assure d'une communication fluide tout au long du projet et répond aux hypothèses de mise en œuvre proposées par la Direction.



Jeannie Keromnes, Responsable des Ressources Humaines

“ Nous avons choisi les cabinets MAJORELLE car nous avons besoin à la fois d'une expertise juridique et d'une expérience « terrain » bien coordonnées. ”

“ Ce qui nous a rassurés, c'est leur anticipation des étapes et des difficultés, sans surprise sur le calendrier et le budget. ”

“ Ils ont su prendre en compte notre volonté d'impliquer réellement les salariés, sans remettre en cause les objectifs de départ. ”

## BILAN

- ✓ Le nouvel accord est jugé **attractif** par l'ensemble des parties.
- ✓ Le projet a été mis en œuvre **dans le calendrier imparti**.
- ✓ Une communication régulière et **des supports pédagogiques** ont permis de préparer les salariés à la nouvelle organisation.
- ✓ Plus lisible, la nouvelle structure de rémunération devra permettre de **recruter plus facilement**.
- ✓ L'ensemble des règles internes (contrats, accords, engagements et usages) ont été **revues et sécurisées**.
- ✓ L'organisation mise en place fonctionne et a permis d'atteindre les **gains de production escomptés**.
- ✓ Les objectifs de rentabilité sont intacts.

## DONNÉES



Durée du projet : 7 mois



Nb de salariés concernés : 50



6 réunions salariés et pilotage



Gain de production : 1 point d'EBIT

/majorelleRH/

NOUS ACCOMPAGNONS VOS TRANSFORMATIONS RH

[www.majorelle-rh.com](http://www.majorelle-rh.com)  
[hello@majorelle-rh.com](mailto:hello@majorelle-rh.com)

/majorelleavocats/

NOUS SIMPLIFIONS LA PRATIQUE DU DROIT SOCIAL EN ENTREPRISE

[www.majorelle-avocats.com](http://www.majorelle-avocats.com)  
[hello@majorelle-avocats.com](mailto:hello@majorelle-avocats.com)

30, boulevard Gabriel Guist'Hau  
44000 Nantes

+33 (0)2 53 356 300

54, rue Pergolèse  
75116 Paris

+33 (0)1 83 758 718

