



## PAROLES DE DIRIGEANTS

Lesménils INDUSTRIE

— Céline Gris, présidente de Gris Group

# « NOUS RÉCOLTONS LES FRUITS DE L'AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL »

Le site Gris Découpage de Lesménils, en Meurthe-et-Moselle, a retrouvé de l'activité depuis le 8 avril dernier. Consignes sanitaires, accords avec le personnel... Céline Gris, la dirigeante du groupe Gris s'est appuyée sur un dialogue social constructif pour engager la reprise.

Gris Découpage a refait un budget prévisionnel en baisse de 20% à la suite du choc lié à la crise sanitaire.



© GRIS GROUP



« Le marché automobile annoncé, c'est -20% au niveau mondial, -30% au niveau de l'Europe », souligne Céline Gris, la présidente de Gris Group.

Je suis venue les voir un matin, quand l'activité avait repris, et j'ai été agréablement surprise : les gens étaient vraiment ravis de revenir travailler. Évidemment, une satisfaction aussi liée au fait d'être un peu déconfinés, de sortir de chez eux. Et j'ai senti qu'il y avait chez les salariés une vraie compréhension de la situation.

### Comment avez-vous trouvé les bons gestes barrière professionnels ?

On a travaillé sur le bon sens. Nous récoltons aujourd'hui les fruits de l'amélioration du dialogue social sur lequel on travaille depuis des années, avec la CFDT. Nous avons travaillé de concert avec le syndicat, déjà parce que leur position est la même que le comité de direction, à savoir que l'intérêt premier, c'est la santé des salariés, et en deuxième temps, voire au même niveau, la santé de l'entreprise. Ils ont conscience que les conséquences peuvent être très graves si l'entreprise reste fermée trop longtemps. On a travaillé à distance pour faire différentes réunions de comité social et économique et des réunions CSSCT : le comité de direction a travaillé de son côté sur des propositions de gestes barrière et d'organisation, pour mettre tout le monde en sécurité, et le CSSCT a fait exactement le même travail. In fine, on remis à jour le document unique tous ensemble, ligne à ligne, poste par poste.

Nous sommes allés prendre les bonnes pratiques et les bonnes idées dans toutes les têtes. Finalement, on est tous tombés d'accord parce qu'il n'y avait pas d'autres sujets que la santé en priorité.

### Qu'est-ce qui va changer définitivement dans l'entreprise ?

Sur le volet sanitaire, cette crise va marquer les gens à vie : dans les périodes hivernales, nous allons appliquer des consignes qu'on a mises en place aujourd'hui. Tout le monde va comprendre l'intérêt de ne pas venir malade ou de garder ses distances en cas d'épidémie de grippe ou de gastro-entérite. Pour ce qui est du télétravail, en tant que dirigeante, ça ne m'a jamais posé de problème. Il faut bien sûr que ce soit pertinent et justifié, mais quelqu'un qui peut s'organiser et qui a des besoins particuliers, je n'ai aucun problème avec le fait qu'il soit en télétravail. Ensuite, nous avons aussi pris conscience que ça fait du bien d'aller voir ses collaborateurs, d'aller au travail, d'avoir du lien social. Quand on est à distance, on peut être mieux concentré, mais les longs mails et les communications dématérialisées peuvent aussi induire une perte de temps.

Propos recueillis

par Jean-François Michel

### Comment avez-vous pu continuer à travailler pendant le confinement ?

Le premier mois, on a tous eu la tête sous l'eau. Il a fallu trouver les bons outils pour le management à distance et communiquer. C'était complexe, mais on a réussi. Tous les jours ou tous les deux jours, on s'appelait avec le délégué syndical et on a été très transparent des deux côtés. Honnêtement, on a vraiment réussi à mener un travail collectif pour organiser la reprise. Quand on a décidé de rouvrir un poste, on a sollicité les gens sur la base du volontariat et on a eu plus de 50% du personnel de production qui était partant pour travailler dès l'ouverture.