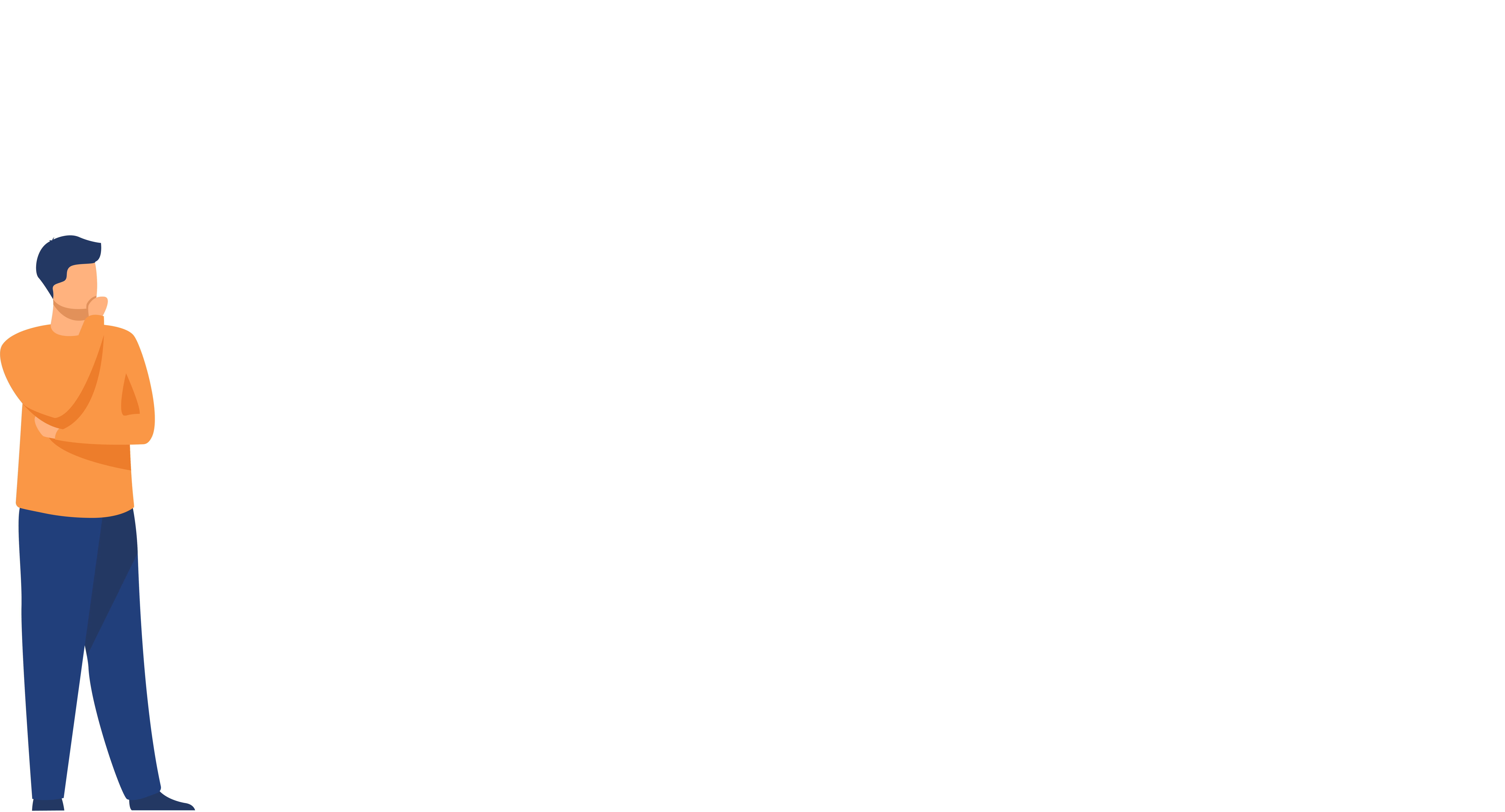
**Livret stagiaire**



**Cas pratique**

**PETS CARE FOOD**

Une image contenant flèche

Description générée automatiquement

# Cas pratique – PETS CARE FOOD

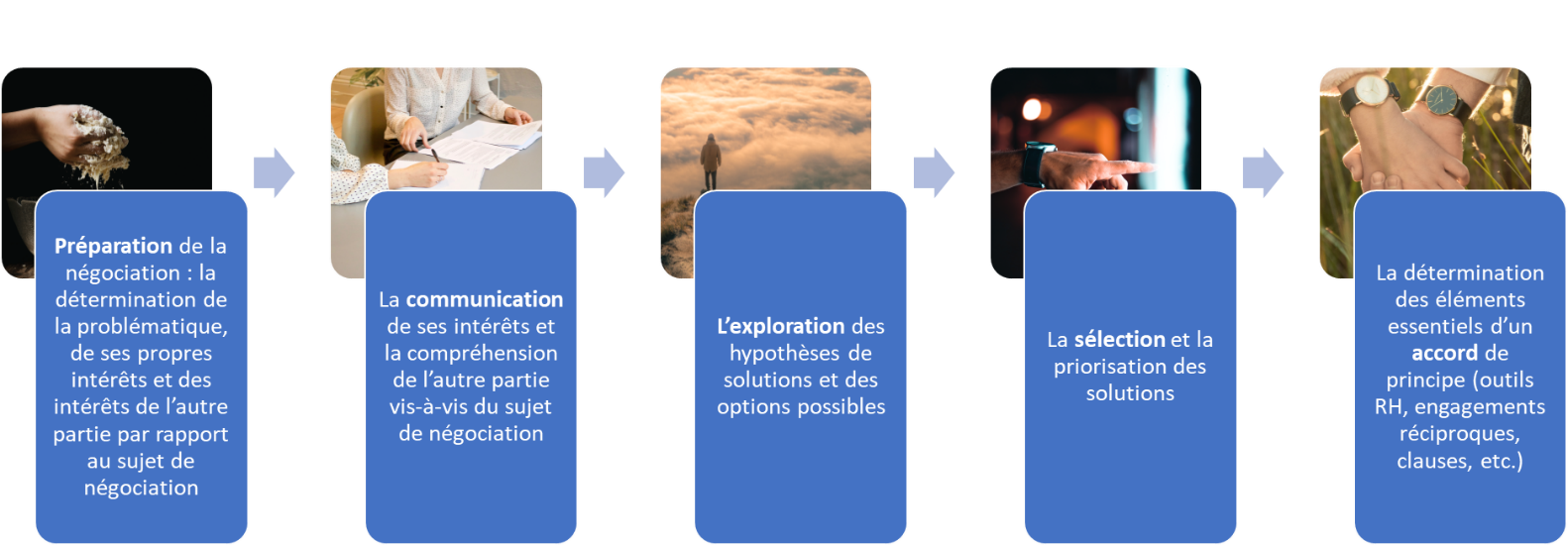
## I- Préalable : les piliers de la négociation raisonnée

### I.1- La négociation raisonnée : un sujet « gagnant-gagnant »

La signature d’un accord, au-delà même de son contenu, permet de bénéficier d’opportunités diverses (outils, soutien financier, dispositifs incitatifs, …) qu’il n’aurait pas été possible de saisir sans lui.

**Les principales étapes de la négociation intégrative**

S’engager dans une négociation gagnant/gagnant dépend de la volonté des deux parties. Lorsque le principe est acquis qu’il faut négocier, la négociation intégrative se fait en plusieurs étapes



### I.2- Les piliers de la négociation raisonnée

La négociation raisonnée est fondée sur 4 piliers : respect, intérêts, imagination et objectivité.

* RESPECT

Distinguer les enjeux qui confrontent les parties et les personnes qui les représentent.

Ne jamais attaquer les personnes mais l’objet du différend.

* INTERETS

Si les négociateurs défendent seulement leurs positions, il pourra être difficile voire humiliant pour eux de modifier leur position initiale et de passer à côté des véritables enjeux.

Ce sont donc les intérêts cachés derrière les positions des parties prenantes qu’il faut mettre au centre de la négociation

* IMAGINATION

Trouver des solutions auxquelles les négociateurs n’avaient pas forcément pensé au départ mais qui satisfont les parties en présence.

* OBJECTIVITE

Les décisions fondées sur des critères objectifs faciliteront l’accord entre les parties.

Les critères doivent être objectifs, légitimes et pratiques.

### I.3- Négocier sur les intérêts et non sur les positions

Il est recommandé de négocier sur les intérêts et non sur les positions concernant ce que doit être le sujet de négociation.

Le deuxième principe de la négociation raisonnée consiste à identifier les intérêts qu’implique le sujet et non les positions des parties sur ce que doit être.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Derrière les positions se trouvent des intérêts divergents, convergents, composites, ou fondamentaux... |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Les Positions | Les Intérêts |
| Qu’est-ce que c’est ? | * + Manifestations bruyantes des intérêts   + Traduction parfois mauvaise des intérêts   + Concrètes | * + Moteurs silencieux de l'action     - Inexprimés     - Intangibles   + Cohérents ou incohérents   + Ils sous-tendent la position |
| Conseils | * + Ne pas faire de compromis sur les positions   + Ne pas révéler d’informations sur votre situation | * + Rechercher les intérêts complémentaires   + Inventer des intérêts communs |
| Comportements mis en place | * + Définir à l’avance des cibles et points de résistance   + Déstabiliser la partie adverse   + Exagérer ses positions au début de la négociation   + Exercer des formes de pouvoir coercitives   + Couper tous moyens d’information à l’autre partie   + « *Un accord signé à contre cœur est un accord réussi !* » | * + Connaître et tenir compte des intérêts de chacune des parties   + Préparer en commun les règles de travail pour négocier   + Première négociation ? Se former en commun   + Informations partagées et fiabilisées   + Participations d’experts externes   + Décisions consensuelles |

## II- Cas pratique

è **Contexte** : Pets Care Food est une entreprise spécialisée dans l’élaboration de nourriture animale, située à Albertville.

Pets Care Food a pour ADN, le développement d’aliments spécialisés aux races, tailles de chiens et chats et à leurs différents besoins (compétition, animaux stérilisés, surpoids, etc.).

L’entreprise est composée :

* D’une partie usine de production
* De fonctions commerciales
* Un centre de recherche et développement
* Les fonctions supports (DG, DRH, DAF, DSI, Marketing)

Elle comprend 676 salariés au 31 décembre 2020.

L’entreprise est en pleine croissance, son Chiffre d’Affaires progresse de plus de 10% chaque année.

En 2020, ce sont 2 des enfants des créateurs qui ont repris la direction de l’entreprise, après avoir eu des parcours professionnels dans d’autres secteurs et pays.

Un premier accord sur le stress et la santé au travail avait été élaboré. Il arrive à terme en 2021. Si des améliorations en termes d’outils, d’environnement de travail ont pu voir le jour, le CSE tient à faire remonter que les questions de la charge de travail, de la conduite des changements et de la montée des risques psychosociaux dans l’entreprise n’ont pas été suffisamment prises en compte dans le précédent accord mais aussi dans le dialogue social avec l’ancienne équipe de direction.

La nouvelle présidente du CSE, en poste depuis quelques mois, souhaite poursuivre une dynamique vertueuse de management de la qualité de vie / des conditions et du dialogue social.

Elle a lancé une phase de négociation sur un 2nd accord qualité de vie et des conditions de travail, qui concerna toutes les filières de l’entreprise.

è **Question 1** : quels intérêts les acteurs du dialogue social poursuivent-ils en voulant négocier au sujet de la qualité de vie et des conditions de travail ?

Voici 3 acteurs de la santé au travail :

* Les salariés et représentants du personnel (RP)
* L’employeur et la direction générale (DG)
* Le service de santé au travail (MdT)/ l’inspection du travail (IT)/ la CARSAT

Il s’agira d’identifier les intérêts de chacun de ses acteurs en sous-groupe, c’est-à-dire pourquoi vouloir s’engager dans un accord sur la qualité de vie et des conditions de travail?

1. Pour chacun des acteurs, libeller les réponses en sous-groupes à travers des phrases courtes
2. Communiquer les réponses au groupe élargi