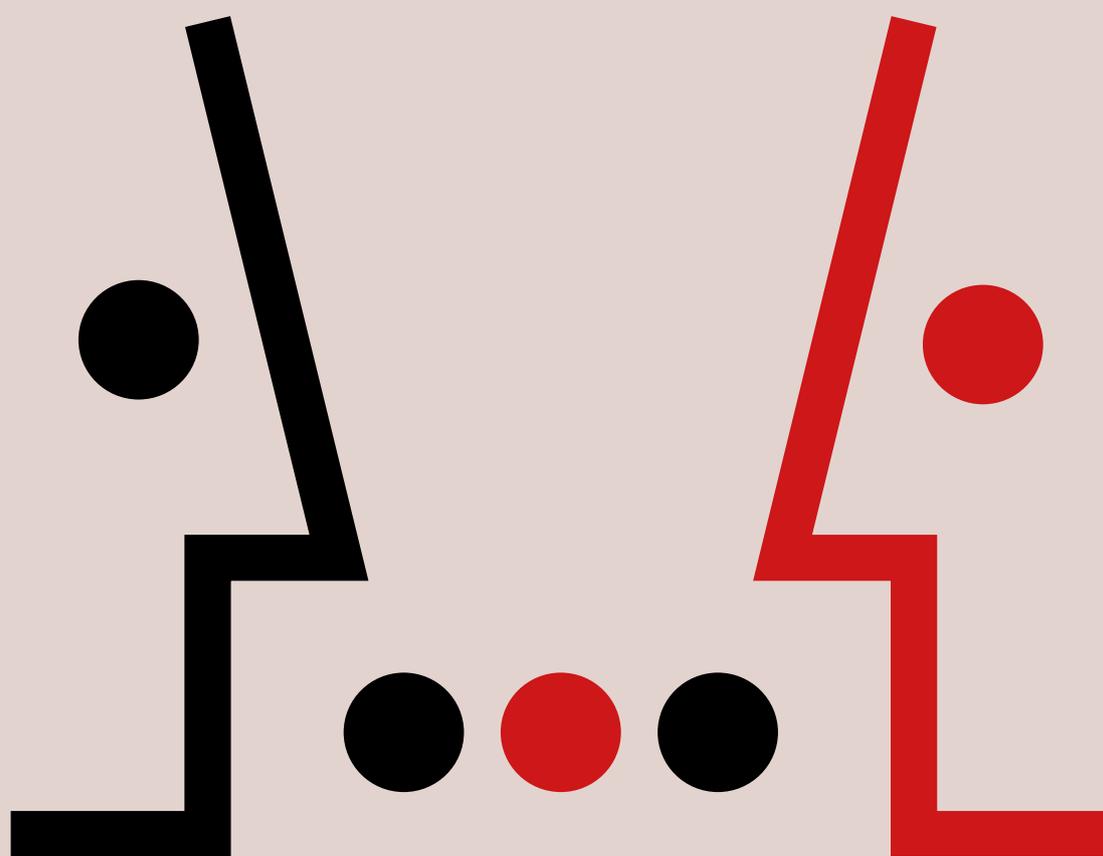


[RE]DONNER DU SENS AU DIALOGUE SOCIAL



Eléments de proposition et de concertation suite à l'étude menée
en 2020 par l'Observatoire du Dialogue Social de l'Hérault



EN
PARTENARIAT
AVEC



AVEC
LE SOUTIEN
DE



SOMMAIRE



LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

La réglementation du travail pose le principe du monopole des organisations syndicales de salariés en matière de négociation collective : « Seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail » (art L2132-2 code du travail). Ce n'est qu'en l'absence de représentants syndicaux que les autres acteurs possibles (CSE notamment) sont admis pour négocier des accords. Il convient de rappeler que la propension des

organisations syndicales à signer des accords dans les entreprises où elles sont présentes avoisine tous syndicats confondus les 90 % sur le département de l'Hérault. Ces chiffres sont quasi identiques en moyenne régionale ou nationale. 75 % de tous les accords d'entreprises (hors épargne salariale) du département sont signés par des délégués syndicaux (*UD Directe Hérault - négociations 2019*).

UN PROJET / DES ACTEURS

UN PROJET PORTÉ PAR
LES ORGANISATIONS
SYNDICALES DE SALARIÉS
ET LES ORGANISATIONS
PATRONALES

Cette étude a été menée dans le cadre de l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) de l'Hérault. Fait rare en France, cet ODDS regroupe dans ce département la quasi-totalité des représentants des partenaires sociaux tel que prévu par les textes fondateurs. Participent et contribuent ainsi aux travaux : CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE/CGC, UNSA pour les organisations syndicales de salariés et le MEDEF, la CPME, l'U2P, l'UDES, la FNSEA et le FESAC pour les organisations patronales.

OBJECTIF : FAVORISER
LA MISE EN PLACE DU
CSE ET PROMOUVOIR
LE DIALOGUE SOCIAL

**L'ODDS A POUR MISSION DE FAVORISER
ET D'ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DU
DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES
DE MOINS DE 50 SALARIÉS.**

C'EST QUOI LE CSE ?

Depuis 2018, le Comité Social et Économique (CSE) remplace les délégués du personnel, le comité hygiène sécurité et conditions de travail et le comité d'entreprise. Il devient l'unique institution représentative du personnel.

La feuille de route de l'ODDS, construite collectivement lors d'un séminaire de travail, est claire et vise deux objectifs : favoriser la mise en place du CSE (Comité Social et Économique) dans les entreprises de moins de 50 salariés du département et assurer la promotion du dialogue social dans les TPE PME et du rôle positif et constructif que peuvent jouer en la matière les organisations syndicales. Au-delà des postures des uns et des autres (syndicats de salariés / représentants des employeurs), les échanges sont, depuis sa création, au sein de cet ODDS, riches, constructifs et concrets.

MINI-LEXIQUE

CPF : Compte Personnel de Formation

CFA : Centre de Formation des Apprentis

QVT : Qualité de Vie au Travail

RSE : Responsabilité Sociétale Environnementale

C'est dans ce cadre que l'ODDS a répondu à un appel à projet du FACT, Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail piloté par l'ANACT en 2019 intitulé « Faire du CSE un levier d'amélioration de la qualité du dialogue social et des conditions de travail ». Le Medef Hérault Montpellier s'est positionné pour porter ce projet au nom de tous les membres de l'ODDS. Une convention a été signée entre l'ANACT et le Medef Hérault Montpellier en mai 2019.

LES O T I O N S



SYLVIANE ROUVREAU (CFTC)

Présidente de l'ODDS

Un dialogue social de qualité permet d'améliorer les conditions de travail des salariés et la performance globale de l'entreprise.



Une réflexion et des actions pour communiquer efficacement sur le rôle et les missions de l'Observatoire sont en cours, notamment en matière d'appui au dialogue dans les PME. Il s'agit de mieux former et informer les acteurs du dialogue social, que cela passe par les actions directes de l'observatoire ou la capitalisation de l'ensemble des ressources disponibles et la valorisation des bonnes pratiques des entreprises de notre territoire.

Enfin, originalité et choix assumés des membres de l'Observatoire : s'ouvrir aux jeunes et inciter des jeunes à s'intéresser au dialogue social. Les jeunes aussi engagés que les autres dans leur travail, leurs exigences concernant leurs conditions de travail peuvent toutefois être exprimées de façon plus directe et leurs attentes plus fortes en matière de qualité de vie au travail et notamment d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les membres de l'Observatoire souhaitent être exemplaires et donner une image positive des relations entre employeurs et salariés. Un dialogue social de qualité permet tout à la fois d'améliorer les conditions de travail des salariés et la performance globale de l'entreprise.

Les observatoires du dialogue social ont été créés en 2017 et sont issus des ordonnances Macron pour favoriser et encourager le développement du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés et pour analyser les accords en entreprises, comme la mise en place du CSE. La Direccte est le gardien du cadre de cette organisation paritaire : syndicats de salariés et organisations patronales.

Dans l'Hérault, le travail a été totalement collectif et c'est un point important à préciser. Malgré nos différences ou nos postures, nous savons aussi construire ensemble. Nous avons ainsi travaillé collectivement sur le désengagement des jeunes dans le dialogue social au travers d'une étude pour comprendre les leviers à mobiliser pour favoriser cet engagement.

Il y a souvent confusion entre communication et dialogue social... Nous ne sommes pas là pour vendre du CSE à tout prix. Ce à quoi sert le CSE est inscrit dans la loi. Par contre, comment le CSE se déploie, quelles sont les raisons de la carence de représentants, comment mobiliser des jeunes dans nos organisations et ces CSE... et enfin, comment construire un dialogue social intelligent, moderne qui crée des opportunités d'échanges dans les entreprises et particulièrement les TPE PME, ont été nos ambitions et objectifs dans cette étude menée en 2019 et 2020.



JEAN-YVES DELEUZE (MEDEF)

Vice-président de l'ODDS

Construire un dialogue social intelligent, moderne qui crée des opportunités d'échanges dans les TPE PME.



PIERRE SAMPIETRO

Adjoint au directeur responsable Pôle Travail, Économie Entreprise à la Direccte Occitanie

Accompagner les acteurs du dialogue social et faire connaître les possibilités offertes par la réglementation.



Jamais la réglementation du travail n'a offert autant d'opportunités de mise en œuvre d'un dialogue social fécond et varié au sein des entreprises. Elle ouvre un champ de thématiques à explorer par une grande possibilité d'acteurs. Les textes adoptés depuis 2017 ont poursuivi les réformes initiées dès 2000, afin d'adapter par le dialogue social le droit du travail aux réalités et diversités économiques et sociales des entreprises. En ce sens la mise en place du CSE (Comité économique et social), nouvelle institution représentative du personnel, constitue une formidable chance à saisir par les salariés et les chefs d'entreprise.

Ces libertés d'actions nouvelles offertes par la législation du travail obligent les acteurs à une attitude de responsabilité. En ce sens l'ODDS joue un rôle important auprès de ces acteurs en analysant les accords signés dans le département, en faisant connaître la réglementation, en conduisant des études. Ses membres sont d'ardents défenseurs du dialogue social, ils partagent la conviction que toutes les possibilités n'ont pas été saisies pour différentes raisons à expliciter. Ils pensent également que la mise en place du CSE est l'occasion à saisir pour relancer le dialogue social et améliorer les conditions de travail. Ils ont décidé, profitant d'un appel à projet du FACT, de commanditer cette étude afin d'objectiver leurs intuitions et de se donner des contenus d'actions concrètes. Les éléments de l'étude offrent des pistes qu'il nous appartient désormais d'explorer ensemble.

PROJET / OBJECTIF / MÉTHODOLOGIE

La première étape de réflexion partagée a été l'organisation d'un « séminaire pour construire la feuille de route 2019 de l'ODDS 34 » le 12/12/2018 autour de quatre réflexions :

- ◆ Le rôle de l'ODS pour favoriser la mise en place du CSE et particulièrement les PME et TPE ;
- ◆ Le rôle de l'ODS pour faciliter le fonctionnement du CSE ;
- ◆ Le rôle de l'ODS pour favoriser la négociation collective dans les PME et TPE ;
- ◆ Le rôle de l'ODS dans la promotion de l'égalité femme/homme.

C'est dans ce cadre que les membres de l'ODDS ont répondu à l'appel à projet du FACT intitulé « Faire du CSE un levier d'amélioration de la qualité du dialogue social et des conditions de travail ».

Objectifs

Partant du constat que les entreprises, et particulièrement les TPE et PME, sont peu réceptives ou craintives face à l'obligation, depuis 2020, de mettre en place des CSE dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, il était nécessaire d'analyser les freins, mais également les leviers à la mise en place de ces CSE. Le CSE est une nouvelle configuration du dialogue social : les modalités de ce dialogue social sont à inventer et sont autant d'opportunités pour redonner de la légitimité au dialogue social dans les entreprises.

Parmi les constats du séminaire de l'ODDS :

- ◆ Une carence réelle de candidats pour la mise en place des CSE ;
- ◆ Un manque de lien et de connexion entre les acteurs du dialogue social et les salariés qu'ils représentent ;

“
QUEL INTÉRÊT DE
PASSER PAR DES
INTERMÉDIAIRES
QUAND ON A
UN DIALOGUE
DIRECT AVEC
LES SALARIÉS ?

- ◆ Une méconnaissance ou une perception négative du dialogue social particulièrement par les jeunes salariés qui devraient assurer la relève au sein des CSE (et des futurs salariés, ceux de la génération Z) ;
- ◆ Un besoin de pédagogie, d'accompagnement et d'information de tous les acteurs ;
- ◆ Une méconnaissance du rôle, des attributions des acteurs de la négociation collective.

Parmi les leviers :

- ◆ Mieux comprendre les difficultés de l'engagement syndical (patronal ou salarial) ;
- ◆ Nécessité de « dédramatiser » la fonction du représentant du personnel ;
- ◆ Rassurer et fédérer en mettant en avant la responsabilité collective, l'intérêt de la représentation syndicale, la reconnaissance du représentant du personnel ;
- ◆ Améliorer et renouveler le dialogue social en tant qu'élément de performance de l'entreprise ;
- ◆ Miser sur les jeunes et les nouvelles formes de dialogue dans les entreprises (en y intégrant les nouveaux modes de communication, de démocratie participative et digitale).

Méthodologie

Le cabinet Evolvia sélectionné par l'ODDS, a proposé une méthode que les membres de l'ODDS ont adoptée. Une méthodologie qui relève d'une démarche qualitative, basée sur une logique exploratoire.

La méthodologie se décline en 2 temps :

1. Identifier les hypothèses : les réunions de groupe ;
2. Valider les hypothèses : les entretiens semi-directifs.



Sur la base de critères et d'un conducteur de réunion ou d'un guide d'entretien prédéfini, les travaux réalisés par Griffin Hauser ont montré que la réalisation de réunions de groupe et/ou d'entretiens semi-directifs permet d'identifier 70 à 80 % des items ou concepts étudiés si le travail se réalise avec 8 à 12 personnes. Il faut ensuite passer à 20 personnes pour identifier 90 % des concepts.)

RÉUNIONS DE GROUPE

- ◆ Cette phase s'est réalisée sous forme de 2 réunions de groupe. Une réunion avec 5 dirigeants et une avec 11 salariés.
- ◆ Les membres de l'ODDS 34 ont retenues les 5 thématiques suivantes ; le dialogue, l'engagement, la structure des échanges dans l'entreprise, le dialogue social et la connaissance législative du CSE.
- ◆ L'objectif général fixé est de traiter du « dialogue social » en entreprise, de faire ressortir les éléments de langage et les axes de discours pour inciter les différents acteurs à utiliser le CSE comme un outil positif d'échange au sein de l'entreprise.

ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS

- ◆ Cette phase c'est réalisée sous forme de 16 entretiens semi-directifs (8 dirigeants, 8 salariés de TPE/PME), soit un total de 24h de recueil de verbatims.
- ◆ L'entretien semi-directif est un outil d'étude qualitatif qui permet de recueillir du verbatim sur un sujet précis auprès d'interlocuteurs choisis sur la base de critères et d'un guide d'entretien prédéfini.
- ◆ 7 thématiques ont été retenues :
 - > Le dialogue dans l'entreprise : formel/informel, vertical/horizontal, écrit/oral...
 - > Le dialogue social : évocations, ce qui est mis en place dans l'entreprise,
 - > La représentativité des salariés,
 - > La notion de transparence,
 - > La notion d'engagement,
 - > Les outils mis en place pour dialoguer,
 - > La signalétique de l'entreprise, secteur, effectif...

LES CONSTATS

Une représentation hétérogène de la notion de dialogue social

1

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le dialogue social comprend différentes modalités de relations possibles : de la simple information d'une partie à l'autre, de la concertation où un avis est demandé à l'autre partie, de la négociation où, selon les modalités, il peut s'agir de co-construction entre les parties.

Si les dirigeants et les salariés interrogés dans cette étude n'ont pas forcément le même avis sur le dialogue social existant dans leur entreprise (basé sur l'écoute des salariés mais formel avec leurs représentants pour les uns ; descendant et imposé pour les autres), ils s'entendent sur les conditions d'un dialogue social réussi : la qualité des relations est pour tous un facteur prépondérant, que ce soit entre direction et représentants mais également entre direction, encadrement et salariés. **Compétences relationnelles et posture d'écoute, « gagnant-gagnant » sont donc essentiels.**

“

C'EST UNE RESPONSABILITÉ DE REPRÉSENTER LES SALARIÉS, NOUS DEVONS ÊTRE À LA HAUTEUR.

Le CSE : entre méconnaissance de l'intérêt et sentiment d'un cadre trop rigide

2

Tant pour les employeurs que pour les salariés, le sens du nouveau CSE ne semble pas véritablement intégré, notamment pour les entreprises de plus petites tailles : « Fusion des 3, c'est la même chose », « En réalité, ça n'intéresse personne » ou encore « On s'en sert quand on a un problème ». Ainsi, si la **perception de l'employeur est prépondérante dans le dialogue instauré au sein du CSE**, celle des salariés, et ce, dès la désignation des candidats au CSE, l'est également.

En effet, selon les participants à l'enquête, la qualité du dialogue au sein de l'entreprise va impacter les sujets traités et la façon de les traiter au sein du CSE : stricto sensu dans le cadre réglementaire ou plus adaptés à la réalité, l'actualité et les besoins de l'entreprise. Enfin, les intérêts évoqués par les dirigeants d'avoir des représentants du personnel se situent essentiellement à deux niveaux : avoir un interlocuteur notamment quand l'entreprise grandit et faire remonter les sujets collectifs. À la question comment parler du CSE aux salariés, les personnes interrogées ont répondu : « **Un meilleur dialogue pour de meilleurs résultats** », « **Échanger pour changer** », « **CSE, vous êtes tous concernés** ».

La nécessité d'élargir la notion d'acteurs du dialogue social

3

Parce que le dialogue social et le fonctionnement du CSE sont à l'image du dialogue dans l'entreprise, il est nécessaire d'élargir la notion d'acteurs du dialogue social et adapter les outils proposés :

- ◆ **aux salariés** qui se portent candidats (dans un contexte où la carence reste forte), qui votent pour leurs élus et qui alimentent leur action. Notons le sentiment d'isolement évoqué par des représentants interrogés dans l'étude ;
- ◆ **mais également à l'encadrement** qui favorisent l'action et la mise en œuvre des moyens des représentants (prise des heures de délégation, remplacement au poste, relai des informations, etc.).

« On échange avant tout sur un problème »

4

Lorsque l'entreprise ne met pas la notion de dialogue au cœur de la relation dirigeant/salarié, **c'est généralement un problème qui incite à l'échange et non un projet**. Le problème cristallise les échanges sur un aspect négatif pouvant entraîner des tensions entre les parties. De plus, le problème nécessite de trouver un résultat et l'échange est généralement binaire, axé sur la recherche d'une solution, surtout dans le cas où le CSE est basé sur un fonctionnement exclusivement « questions/réponses ». On est sur une démarche « descendante » où généralement la direction donne la solution. Pour le chef d'entreprise, l'échange devient une somme de problèmes que l'on essaie de régler. Pour les salariés, le CSE est une chambre d'enregistrement des réponses de l'employeur. Pour les deux, la négociation entraîne un sentiment de perte pour chaque partie.



Les jeunes et le dialogue social

5

Peu de spécificités ont été relevées sur la question des jeunes dans le dialogue social : aussi engagés que les autres dans leur travail, **leurs exigences concernant leurs conditions de travail peuvent toutefois être exprimées de façon plus directe** et leurs attentes plus fortes en matière de qualité de vie au travail et notamment d'équilibre entre sphère professionnelle et sphère personnelle. Leur intérêt d'être représenté par des élus n'est pas plus forte que les autres voire au contraire moins importante ; ils sont sensibles aux questions sociétales environnementales et éthiques à intégrer dans les sujets à aborder en CSE. Plus aguerris à l'usage des outils numériques, les jeunes pourraient davantage s'impliquer dans le dialogue social en combinant outils traditionnels et digitaux, selon les personnes interrogées, même si le dialogue direct (réunion, entretien...) reste privilégié par les plus petites entreprises.

POUR RÉSUMER...

/// Le dialogue social relève de la volonté, de l'état d'esprit dans lequel se trouve d'abord le dirigeant, mais aussi les salariés et les représentants du personnel ; la qualité des relations est un point important ;

/// La maturité de l'entreprise est un élément clé dans la réussite du dialogue social ;

/// Les dirigeants des entreprises qui avaient déjà mis en place une représentation du personnel perçoivent davantage le CSE comme un outil qui favorise le dialogue social ;

/// Dans les plus petites entreprises, le dialogue porte sur des thématiques collectives (qualité de vie au travail...), alors que le dialogue social (rémunérations, avantages...) relève d'un traitement individuel ;

/// Le dialogue social pâtit de l'absence de réelle fonction RH dans les entreprises de 11 à 50 salariés ;

/// L'engagement des jeunes vis à vis de leur entreprise est fort, mais prend des formes différentes que celui des générations précédentes (implication dans l'organisation, RSE...) ;

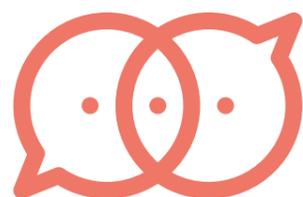
/// Les négociations ne se font plus sur le seul terrain des rémunérations mais aussi sur l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

/// Les outils numériques sont en place et sont utilisés, particulièrement dans le contexte actuel, ils facilitent la communication mais ne renforcent pas le dialogue dans l'entreprise si celui-ci est déjà limité ;

/// Des interrogations existent sur ce que veut dire « représenter les salariés ».

LES PISTES DE TRAVAIL

De nombreuses pistes ont émergé tant des groupes et des entretiens que des échanges au sein de l'ODDS sur la façon d'aider les entreprises et les salariés à mieux appréhender les leviers d'un dialogue social de qualité.



Des questions clés identifiées

◆ Comment sensibiliser les acteurs (dirigeants et salariés) à l'importance d'un dialogue social de qualité et les aider à développer leur compétence à dialoguer ?

◆ Quels leviers les organisations syndicales peuvent-elles activer pour lever des freins quant à leur rôle et mieux répondre aux attentes des salariés compte tenu du taux de syndicalisation et de leur absence dans les plus petites entreprises ?

◆ Comment convaincre les dirigeants des plus petites entreprises, de la valeur ajoutée du CSE et de l'opportunité qu'il représente de mettre en place de façon durable un véritable dialogue social dans leur entreprise et la mise en œuvre d'actions notamment sur le champ des conditions de travail ?



◆ Comment faire partager aux dirigeants et salariés, l'idée que la qualité du dialogue social ne peut qu'améliorer la performance de leur entreprise ?

◆ Représentants du personnel : comment capitaliser sur ce qui est considéré comme un engagement fort des salariés vis à vis de leur entreprise et de leurs collègues, en outil de progrès social ?

◆ Comment convaincre les plus petites structures de s'appuyer sur des ressources pour les aider à faire vivre le dialogue social ? (fonction RH, organisations syndicales de salariés et d'employeurs, comptable, etc.)

Un début de réponse pour changer de regard sur le CSE

Plusieurs éléments ont été mis en avant pour favoriser une autre approche concernant le CSE :

◆ Il faut repositionner le CSE pour qu'il ne soit plus perçu comme une seule concentration et simplification des institutions représentatives du personnel précédentes ;

◆ Pour les dirigeants et salariés ou leurs représentants, le CSE est « un cadre », qui a le mérite d'exister, mais ce n'est qu'un socle de « départ ». Il deviendra un outil de dialogue si le chef d'entreprise et les salariés s'en emparent ;

◆ Comment rendre le CSE efficace dans l'entreprise ? » : sa mise en place « technique » doit être accompagnée de bonnes pratiques d'usage ;

◆ Chaque entreprise doit faire du CSE un outil d'intelligence collective et de construction du dialogue.

UN DIALOGUE SOCIAL RÉUSSI



DIRIGEANT

- « Lorsqu'il y a de la confiance »
- « Avec des salariés aguerris »
- « Un travail de tous les jours »
- « Un échange gagnant-gagnant »
- « Des collaborateurs motivés et impliqués »



SALARIÉS

- « Une écoute mutuelle des parties »
- « L'objectif gagnant/gagnant permettant d'avancer ensemble »
- « Un accord commun sur des avis qui divergent »
- « Lorsque aucune des deux parties ne se sent lésée »
- « L'écoute, l'empathie »
- « Un équilibre optimal et réaliste »
- « Un compromis qui profite à un maximum de personnes »
- « Un échange réussi »
- « Un accord entre les différentes parties »
- « Quand toutes les parties s'expriment »

LES AXES STRATÉGIQUES

L'analyse de l'ensemble des matériaux de l'étude par les membres de l'ODDS 34 a permis d'identifier des axes stratégiques pour orienter son action.

Ces axes ont été travaillés lors d'un séminaire paritaire de l'ODDS, ce qui a permis d'identifier des actions prioritaires qui seront déclinées ensuite. Ces différentes actions ont été identifiées et priorisées collectivement grâce à une matrice de faisabilité. Ce travail prendra bien évidemment en compte le contexte de crise sanitaire qui a fortement impacté le dialogue social dans les entreprises, tant sur les sujets traités qu'au niveau du fonctionnement des instances.



La formation et l'acculturation

OBJECTIFS

- ◆ Sensibiliser, former :
 - > Les employeur et représentants des salariés
 - > Les salariés
 - > l'encadrement.
- ◆ Favoriser la reconnaissance des compétences.

ACTIONS PRIORITAIRES



- ◆ Expérimenter un dispositif de formation ouvert à tous les salariés sur le dialogue social et l'utilité du CSE ; par exemple, ouvrir le CPF comme outil mobilisable.



- ◆ Favoriser le développement de la formation commune employeurs et représentants des salariés, en complément de formations mises en place par les organisations syndicales et professionnelles.



- ◆ Élaborer un référentiel de compétences pour le président et les membres du CSE.



Le dialogue social

OBJECTIFS

- ◆ Développer les compétences relationnelles.
- ◆ Outiller sur l'anticipation et la gestion des conflits.
- ◆ Éclairer sur les sujets du dialogue social.

ACTIONS PRIORITAIRES



- ◆ Réaliser et diffuser des fiches outils pédagogiques, des vidéos, témoignages sur le dialogue social, le CSE.



- ◆ Développer l'outillage sur le dialogue dans l'entreprise (sur quoi dialoguer, comment dialoguer).



- ◆ Aider les entreprises à anticiper et gérer des conflits.



“

SI ON VEUT QU'IL Y AIT UN ENGAGEMENT DES SALARIÉS, IL FAUT PARTAGER DE L'INFORMATION.

”



La place du CSE

OBJECTIFS

- ◆ Développer le sens, la place du CSE et favoriser sa mise en place.
- ◆ Favoriser la mission et le travail du CSE.
- ◆ Valoriser, communiquer sur les actions des CSE.

ACTIONS PRIORITAIRES



- ◆ Donner de la méthode pour négocier.



- ◆ Sensibiliser les experts comptables et les avocats à l'utilité du dialogue social.



- ◆ Réfléchir à un espace ressources pour valoriser les travaux et outils sur le dialogue social.



L'engagement des jeunes

OBJECTIFS

- ◆ Favoriser l'engagement dans le dialogue social.
- ◆ Développer les démarches de QVT et RSE.
- ◆ Développer le numérique comme support au dialogue social.

ACTIONS PRIORITAIRES



- ◆ Écoles et CFA : intégrer la question du dialogue social dans les enseignements ; prévoir des rencontres sur le sujet dans le cadre de l'action École Entreprise (rencontre avec les membres de l'ODDS, etc.), parler dialogue social dès le stage de 3^e.



- ◆ Favoriser des démarches participatives de QVT dans les entreprises et à l'inscription de la RSE dans le dialogue social.



- ◆ Expérimenter des outils numériques de sondage, de communication pour renforcer le lien entre salariés et représentants.



**CONSTRUCTIF ET SURTOUT
CO-CONSTRUIT : ÇA C'EST LE
RÉSULTAT D'UN BON DIALOGUE SOCIAL.**



UN OBJECTIF

Redonner du sens au dialogue social dans les TPE PME

- ⇒ Le Comité Social et Économique : une opportunité ?
- ⇒ Le dialogue social : on communique ou on négocie ?
- ⇒ Les jeunes et le dialogue social ?



UNE ÉTUDE

menée par l'Observatoire du Dialogue Social de l'Hérault, avec l'appui de la Direccte et de l'Aract.



UN TRAVAIL COLLABORATIF

engagé par l'ensemble des partenaires sociaux depuis 2018.



UNE ANALYSE QUALITATIVE

et un travail de capitalisation menés par les membres de l'ODDS :



RÉUNIONS DE GROUPE

- ⇒ « la réalité du dialogue social » vue par le chef d'entreprise
- ⇒ « la réalité du dialogue social » vu par les salariés



COLLECTE DE VERBATIMS



5 CONSTATS

- 1 Une représentation hétérogène du dialogue social
- 2 Un CSE méconnu ou ressenti comme trop rigide
- 3 La nécessité d'élargir la notion d'acteurs du dialogue social
- 4 On échange avant tout sur des problèmes
- 5 Les jeunes, exigeants sur la qualité de vie au travail



4 AXES STRATÉGIQUES

- 1 Formation et acculturation de tous les acteurs
- 2 Expliquer ce qu'est le dialogue social
- 3 Favoriser l'engagement des jeunes
- 4 Donner une place au CSE

Contact ODDS

Pierre SAMPIETRO, Adjoint au directeur responsable Pôle Travail, Économie Entreprise,
 Direccte Occitanie, Unité départementale de l'Hérault - Email : pierre.sampietro@direccte.gouv.fr
 Document téléchargeable sur : www.prst-occitanie.fr/a/368/-re-donner-du-sens-au-dialogue-social/



EN PARTENARIAT AVEC



AVEC LE SOUTIEN DE

