



Quand les relations dans l'entreprise interrogent,
perturbent, fragilisent...
Quand les parties prenantes veulent améliorer
la qualité du dialogue social...

L'Aract Auvergne-Rhône-Alpes, en partenariat avec la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, propose aux entreprises le dispositif "Appui aux relations sociales".

Plus d'information : 04 37 65 49 88



« APPUI AUX RELATIONS SOCIALES »

De quoi s'agit-il ?

“Appui aux relations sociales” est un dispositif d'accompagnement destiné aux acteurs de l'entreprise visant **à améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales**.

Il s'adresse à des entreprises...

- ▶ confrontées à des situations de dialogue social dégradé (directions et représentants du personnel qui n'arrivent pas à s'entendre, relations insatisfaisantes au sein des Instances Représentatives du Personnel...),
- ▶ vivant des relations de travail difficiles (tensions entre l'encadrement et les salariés, clivage entre groupes...),
- ▶ souhaitant accompagner la mise en place d'une Instance Représentative du Personnel ou la préparation de négociations,
- ▶ ou encore, souhaitant améliorer l'efficacité de leur dialogue social.

Les “relations sociales” couvrent à la fois le dialogue social et les relations de travail. Elles permettent aux acteurs à tous les niveaux de l'entreprise, de se concerter et de négocier des solutions mutuellement acceptables et opérationnelles.

Le dispositif appui aux relations social - dans le détail

Cibles : Entreprises du secteur public ou privé, organisations, associations... de toutes tailles et tous secteurs d'activité...

Les PME-PMI du secteur privé ont, sous certaines conditions, la possibilité de bénéficier d'interventions financées par des fonds publics.

Mise en œuvre : La direction et/ou les représentants des salariés peuvent faire appel au dispositif en s'adressant à Aravis.

Objectif et implication des parties prenantes : Au service de toutes les parties prenantes (direction, salariés...), les intervenants du dispositif les aident à trouver elles-mêmes des solutions en recréant les conditions du dialogue. Le dispositif se fonde sur leur adhésion et implication tout au long de l'intervention.

Intervenants : Spécialement formés à l'appui aux relations sociales, les intervenants (chargés de mission du réseau Aract-Anact, inspecteurs du travail hors juridiction et consultants...) appliquent des principes de confidentialité, neutralité et équidistance.

Modalités d'intervention : selon les cas, séminaires, groupe de travail, formation et accompagnement.

Evaluation : chaque intervention donne lieu à une évaluation quelques mois après sa fin.

POUR EN SAVOIR +

Consultez le site dédié sur www.appui-relations-sociales.fr

Carte d'identité du dispositif

- ▶ "Appui aux relations sociales" est animé au niveau national par le réseau Anact-Aract pour l'amélioration des conditions de travail en partenariat avec le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
- ▶ En Rhône-Alpes - où il a été initié il y a 20 ans - , il est porté par Aravis (membre du réseau Anact-Aract) en partenariat avec la Direccte Rhône-Alpes. 200 interventions y ont déjà été menées.

EXEMPLES D'INTERVENTION

▶ Transport urbain de voyageurs : un dialogue social dans l'impasse

Six organisations syndicales pour 230 salariés, des grèves, des incidents violents...

Le travail de mise à plat des différends pour reconstruire la confiance a été mené lors de séances associant représentants de la direction et des salariés. Dans les semaines qui suivent, la négociation annuelle obligatoire, animée par ce même directeur, se conclut par un accord ; un an après, aucun nouveau conflit ne s'est déclenché.

▶ Entreprise de fabrication agro alimentaire : une fermeture de site mal engagée

Pour des raisons d'implantation géographique, la fermeture de ce site semble inéluctable. Mais les réunions entre la direction et les délégués achoppent sur les modalités de reclassement ou de licenciement des 100 personnes.

Lors d'un séminaire entre direction et représentants du personnel, la mise à plat des craintes, difficultés et souhaits de chaque partie puis l'échange sur ces visions aident à repartir sur des bases assainies.

► **Un CHSCT pris dans les batailles de position et le formalisme**

Ce site emploie 3 000 salariés. Le CHSCT peine à y jouer son rôle malgré le nombre élevé de réunions (14 par an) et la durée des réunions (une journée, voire davantage) ; les pétitions de principe, la dimension politique l'emportent souvent sur le travail plus opérationnel ; les questions mises à l'ordre du jour sont pléthoriques...

Un travail sur le fonctionnement souhaité, le fonctionnement actuel, et un plan d'action à mettre en place aident les membres de ce CHSCT à améliorer son efficacité.

► **Entreprise d'insertion sociale : comment, malgré la méfiance, parvenir à réussir une négociation ?**

D'un côté, des ressources financières limitées pour cette association, de l'autre, un personnel qui ne dispose d'aucun statut collectif en l'absence de convention collective applicable. Cette équation qui pourrait être soluble est rendue complexe par des relations internes difficiles et ponctuées par une grève.

Une courte formation sur les principes d'une négociation efficace puis l'animation de rencontres de négociation par un intervenant neutre aident à construire l'accord recherché et à retrouver dialogue.

► **Une jeune entreprise internet, en croissance rapide : comment le dialogue social peut-il prendre ses marques ?**

Les structures managériales et le dialogue social de cette entreprise en forte croissance doivent s'organiser et les acteurs concernés apprendre à travailler ensemble. Direction et membres de la DUP (Délégation Unique du Personnel) se retrouvent autour d'une formation destinée à élaborer des points de repère : quels sont les enjeux et les valeurs qui sous-tendent un dialogue social efficace ? Quelles sont les difficultés que les délégués peuvent rencontrer vis-à-vis des membres du personnel ? Comment recueillir les réclamations, les trier, les porter ? Comment articuler le rôle des délégués et celui des encadrants ?