

Le dialogue social

Quelques définitions...

Le dialogue social se définit au sens de l'Organisation Internationale du Travail comme l'ensemble des formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs sur les questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

L'intelligence collective est un processus qui permet à un groupe d'appréhender l'ensemble des dimensions d'un problème et de déboucher sur une décision ou une proposition ; elle dépasse la somme des intelligences individuelles qui la composent.

Les derniers changements du cadre réglementaire

La réforme de la formation professionnelle a introduit de nouvelles obligations en matière de dialogue social. Les orientations de formation professionnelle des salariés résultent à présent d'échanges entre les IRP et l'employeur. Et pour les plus de 50 salariés, les IRP veillent au respect de l'obligation en matière de formation ou d'abonnement au CPF.

La Loi Rebsamen sur le dialogue social avait pour objectifs principaux une simplification et une amélioration de l'efficacité et de la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise. Les changements sont nombreux, certains sont déjà en place avec les derniers décrets apparus en avril 2016, d'autres mesures seront effectives au 1er janvier 2017. On peut citer la création de Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) en tant qu'instance représentative pour les TPE (moins de 11 salariés), l'extension de la Délégation Unique du Personnel jusqu'à 300 salariés et avec la possibilité désormais d'y intégrer le CHSCT, l'allègement du dispositif pénibilité, des modi-

fications au niveau du fonctionnement de la médecine du travail et l'assouplissement de la procédure de reclassement en cas d'inaptitude, la réorganisation des négociations, information et consultation obligatoires regroupées désormais en trois grandes thématiques.

Le dialogue social, une réelle plus value pour les ACI car il permet...

- ❑ d'informer sur la gouvernance et sur les consignes,
- ❑ de communiquer sur les difficultés ou les résultats de la structure,
- ❑ de co-construire des programmes de formation,
- ❑ de mettre en place de véritables politiques de prévention et d'améliorer les conditions de travail,
- ❑ de mieux respecter les dispositions légales et/ou réglementaires,
- ❑ de mieux répondre aux interrogations des parties prenantes (salariés permanents, salariés en insertion, direction).

Le dialogue social constitue donc un levier de performances durables car il motive la recherche d'un modèle de relations entre les parties prenantes et d'organisation au sein de la structure avec idéalement l'atteinte d'un équilibre entre les sphères sociales et économiques.

Une formation pour vos salariés

OFESA, l'organisme de formation du réseau CHANTIER école vous propose d'outiller vos salariés grâce à une formation gratuite « dialogue social » d'une durée de 2 jours disponible sur le catalogue Uniformation. Elle est déployée sur l'ensemble du territoire national, en interne (groupe de 8 personnes minimum) ou en intra. Attention, inscriptions possibles jusqu'à mi-octobre 2016.