

Promouvoir et outiller les CSE des entreprises de 11 à 49 salariés Parcours Dialogue social

Présentation de la formation – action proposée par l'Aract Bretagne

Contexte : Au même titre que les entreprises commerciales, les entreprises de l'ESS ne développent pas toutes une démarche formelle d'organisation et d'animation du dialogue social. Pourtant, le dialogue social entre salariés et dirigeants est au cœur du principe démocratique de l'ESS.

Qu'elles soient dotées ou non de CSE, les entreprises de l'ESS doivent envisager un dialogue social de qualité comme un levier de leur performance globale (économique, sociale, environnementale) et durable.

Le dialogue social est mobilisé afin de répondre aux enjeux des employeurs : l'attractivité dans un contexte où les employeurs de l'ESS rencontrent des difficultés à recruter, l'employabilité auprès de salariés exprimant des attentes de pratiques managériales vertueuses leur permettant d'être acteurs de leur travail et de l'organisation, la transition écologique qui doit être appréhendée comme un projet collectif.

Construit avec l'Espace Régional de Dialogue Social qui réunit les employeurs et les syndicats de salariés (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT), cette formation-action répond à un besoin identifié des salariés et des employeurs en ce qui concerne le dialogue social en entreprise.

Objectifs généraux :

Développer et renforcer ce qui fait « qualité » du dialogue social : la qualité des relations entre acteurs (écoute, posture, reconnaissance...), la compréhension et la maîtrise des thématiques notamment en matière de conditions de travail (cadre de référence mobilisé, connaissances acquises et à développer...), l'adéquation des processus de travail entre acteurs et dans les instances (méthodes de travail, espaces de dialogue et de décision...).

Développer un dialogue social de qualité dans les entreprises de l'ESS afin de soutenir leur performance globale et durable.

Public concerné :

Employeurs salariés et dirigeants bénévoles, DRH, cadres, salariés.

Formation-action dite conjointe, proposée à des binômes pour chaque entreprise (dirigeant-e ou représentant employeur, et un-e ou deux représentant-es du personnel pour les entreprises disposant d'un CSE, dirigeant-e ou représentant employeur et un-e ou deux salarié-es pour les entreprises ne disposant pas de CSE).

Deux parcours de formations :

Un premier module commun aux 2 parcours :

D'une durée de 3h30, ce premier module a pour objectif de réunir des structures de moins de 50 salariés dépourvus de CSE, et des structures de moins de 50 salariés ayant mis en place l'instance CSE.

→ Objectifs :

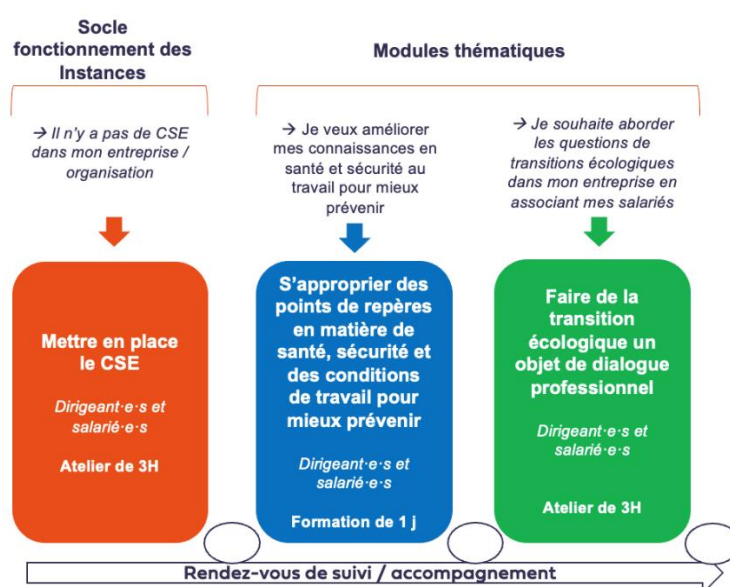
- Mesurer l'intérêt de mettre en place un CSE pour le dirigeant-e d'entreprise /organisation, et les salarié-e-s

- Faire progresser l'action du CSE lorsqu'il existe
- Se situer par rapport à son fonctionnement, ses difficultés, ses besoins

Parcours de formation 1 : parcours pour les structures sans CSE

Ce parcours d'une durée de 2 jours, comprend un module socle « fonctionnement des instances » et deux modules thématiques.

L'appui individuel « *rendez-vous de suivi / accompagnement* » est prévu pour une durée totale de 1 jour par structure, et sera réalisé en plusieurs séquences d'une durée comprise entre 1 heure et une demi-journée chacune, organisées entre les modules. Selon les besoins exprimés par la structure (approfondir des notions, préparer une réunion, préparer et outiller une analyse de situation...), la durée de chaque séquence d'accompagnement sera adaptée, et l'animateur Aract Bretagne veillera à proposer une modalité appropriée, à distance (téléphone, visio) ou en présentiel.



Module 1 : Mettre en place le CSE

Objectifs :

- Connaître les modalités de mise en place du CSE
- Identifier les freins et les conditions de réussite à la mise en place de l'instance
- Définir une feuille de route pour aller plus loin vers la mise en place du CSE dans la structure

Module 2 : S'approprier des points de repères en matière de santé, sécurité et de conditions de travail pour mieux prévenir les risques professionnels

Objectifs :

- Partager des points de repère en matière de santé, sécurité et de conditions de travail
- Identifier des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Identifier des objectifs de progrès et définir une feuille de route

Module 3 : Faire de la transition écologique un objet de dialogue professionnel

Objectifs :

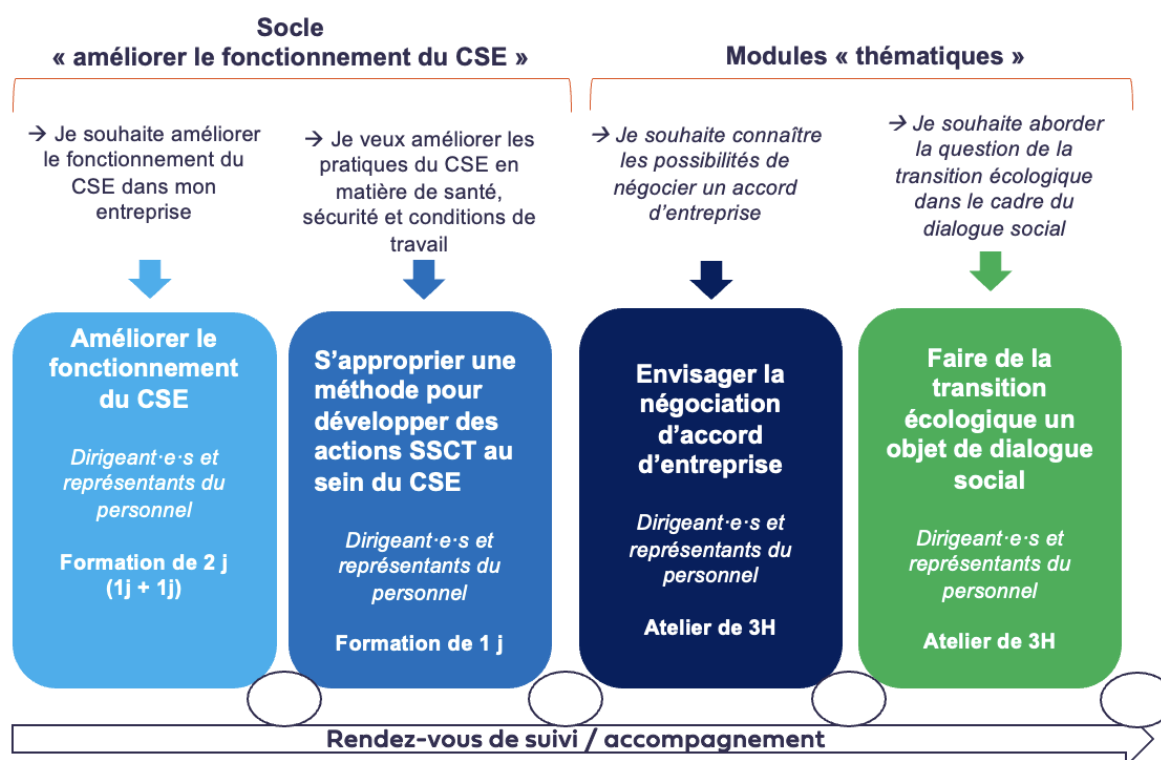
- Identifier des leviers de changement au niveau de l'entreprise / organisation sur la question de la transition écologique, dans le cadre d'un dialogue professionnel éclairé

- Identifier les freins, les opportunités et les conditions de réussite d'un dialogue professionnel qui prend en compte la transition écologique
- Identifier des objectifs de progrès et définir une feuille de route

Parcours de formation 2 : pour des structures avec CSE

Ce parcours d'une durée de 4 jours, comprend deux modules socles « améliorer le fonctionnement du CSE », et deux modules thématiques.

L'appui individuel « rendez-vous de suivi / accompagnement » est prévu pour une durée totale de 1 jour par structure, et sera réalisé en plusieurs séquences d'une durée comprise entre 1 heure et une demi-journée chacune, organisées entre les modules. Selon les besoins exprimés par la structure (approfondir des notions, préparer une réunion, préparer et outiller une analyse de situation...), la durée de chaque séquence d'accompagnement sera adaptée, et l'animateur Aract Bretagne veillera à proposer une modalité appropriée, à distance (téléphone, visio) ou en présentiel.



Module 1 : Améliorer le fonctionnement du CSE

Objectifs :

- Situer le rôle, les missions et les moyens du CSE
- Analyser le fonctionnement du CSE de son entreprise
- Appréhender les attributions SSCT du CSE
- Identifier les enjeux SSCT dans son entreprise et définir une ou quelques actions prioritaires pour l'entreprise

Module 2 : S'approprier une méthode pour développer des actions SSCT au sein du CSE

Objectifs :

- Se construire des repères méthodologiques afin de traiter un sujet SSCT dans le cadre d'une démarche concertée,

- Définir des axes de progrès sur les questions SSCT de l'entreprise

Module 3 : Envisager la négociation d'accords d'entreprise

Objectifs :

- Identifier les enjeux de la négociation d'accord d'entreprise
- Connaître quelques bases juridiques (acteurs et champ de la négociation d'accord d'entreprise)
- Retenir quelques points de méthodes pour préparer la négociation en concertation

Module 4 : Faire de la transition écologique un objet de dialogue social

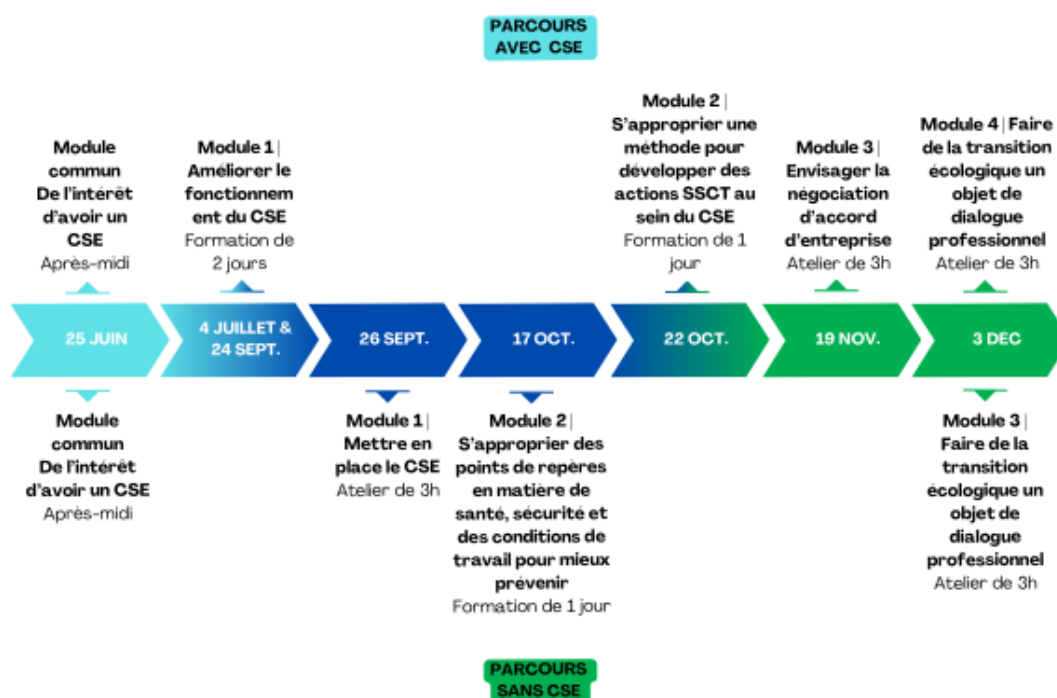
Objectifs :

- Identifier des leviers de changement au niveau de l'entreprise / organisation sur la question de la transition écologique, dans le cadre d'un dialogue social éclairé
- Identifier les freins, les opportunités et les conditions de réussite d'un dialogue social qui prend en compte la transition écologique
- Identifier des objectifs de progrès et définir une feuille de route

Pour aller plus loin :

Le 3 décembre 2024 après-midi, une table ronde réunissant des représentants employeurs de l'ESS, et des organisations syndicales de salariés de l'ESS, (*programme et participants à valider*) est proposée à destination de l'ensemble des participants des 2 parcours. Les témoignages proposés, ainsi que les discussions qui suivront, visent à approfondir les enjeux et les modalités de fonctionnement pour un dialogue social de qualité, du point de vue des différentes catégories d'acteurs de ce dialogue.

Calendrier prévisionnel :



Accompagnement par les OPCO

Selon l'OPCO auquel vous adhérez (AFDAS, Opcos Santé et Uniformation), vous pourrez déposer une demande prise en charge auprès de votre conseiller.