

[RE] DONNER DU SENS AU DIALOGUE SOCIAL



OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL DE L'HÉRAULT



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Occitanie

*Observatoire d'analyse et d'appui au
dialogue social et à la négociation du
département de l'Hérault*

Retour d'expériences sur
le test du kit de
sensibilisation des jeunes
au dialogue social



Kit de sensibilisation des jeunes au dialogue social : retour sur les rencontres avec des apprentis

- L'objectif de ces rencontres était de tester le kit de sensibilisation des jeunes au dialogue social dans l'entreprise, kit élaboré par les membres de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de l'Hérault.
- La sensibilisation des jeunes en formation aux enjeux du dialogue social dans l'entreprise est un des axes prioritaires du plan d'actions de l'ODDS; plan d'actions défini suite à une étude menée par l'observatoire sur les besoins en outillage des acteurs.

Retour sur les rencontres avec des apprentis



- Rencontres avec des apprentis de l'école Mbway Montpellier :
 - 5 et 10 mai 2022
 - Avec JY Deleuze (MEDEF) / E Lacoste (CGT) / P Sampietro (DDETS 34)



- Rencontre apprentis CFA BTP :
 - 19 mai 2022
 - Avec R Robert (CFDT) / T Cribaillet (CPME) / P Sampietro (DDETS 34)

Rencontres des apprentis MBway

- Deux sessions avec des 5^{ème} année MBA RH et des 4^{ème} année MBA RH et Commerce
- Plus de 60 jeunes rencontrés. La plupart travaillant dans des grandes voire très grandes entreprises (La Poste , SNCF par ex).
- Des échanges riches mais des approches différentes selon les deux promotions.
- Un intérêt certain pour le sujet.
- Présence du professeur enseignant le droit du travail active et constructive.

3 grandes questions abordées :

- le lien, la relation à l'entreprise
- l'intérêt pour le dialogue social
- la connaissance du CSE et son intérêt



Le lien, la relation à l'entreprise

Des questions quasiment identiques pour les deux promotions :

- l'attachement à l'entreprise n'est plus une valeur partagée, le CDI «ne fait pas rêver », « ça ne fait pas spécialement envie ».
- Première attente des jeunes : une qualité de vie au travail qui permet notamment de concilier vie professionnelle et vie privée.
- Intérêt très marqué pour le travail à la carte : télétravail (pas à 100%), semaine de 4 jours mais aussi semaine de 48h, plus d'heures en début de carrière qu'on récupère plus tard mais aussi davantage de congés.
- Rôle de l'entreprise en matière d'environnement, de RSE; question du salaire moins prioritaire.
- Si cela ne fonctionne pas, aucune hésitation à quitter l'entreprise.



L'intérêt pour le dialogue social

- Plus marqué chez 4^{ème} année; une vision positive du rôle du délégué syndical et des organisations syndicales.
- Certains MBA RH 5^{ème} année sont très critiques vis à vis des organisations syndicales, vision presque caricaturale : *« certains ne s'impliquent pas dans leur mandat , utilisent les heures de délégation pour aller à la plage et on ne leur dit rien. Il faudrait pouvoir saisir une instance qui les contrôle ».*
- Sur les thèmes du dialogue social, la QVT est plébiscitée, mais aussi d'autres thèmes comme le salaire, la durée et le temps de travail.
- Un bon dialogue social est vécu comme une protection pour les salariés mais aussi pour l'employeur qui en retire un bénéfice en matière d'engagement, de climat social et de productivité.



Connaissance du CSE et intérêt pour l'instance

- Très peu de connaissance de l'activité du CSE (la majorité apprennent sont dans des entreprises de plus de 50 salariés). Le CSE n'est pas visible, ils n'ont pas connaissance des sujets discutés ni des PV de réunions. Ils n'ont pas de retour sur ce qui se discute avec la direction, ni de contact avec les membres du CSE.
- Propositions mieux communiquer : utiliser les réseaux sociaux, en mode formats courts, percutants. Donner à voir l'activité du CSE.
- Cela interpelle sur les modalités de communication des CSE auprès des salariés sur leurs activités et l'association des salariés à ces activités.
- Une préoccupation concernant la réduction drastique des CSE de proximité (au niveau de l'établissement) au « *profit* » d'un seul CSE d'entreprise, éloigné du lieu de travail de beaucoup de salariés.

Rencontre des apprentis CFA BTP Montpellier

- Une session avec 11 apprentis en BT génie climatique sans la présence professeur
- Les apprentis travaillent dans des entreprises de tailles très différentes (grande entreprise à entreprise artisanale)
- des approches très pragmatiques du dialogue social
- Des échanges riches
- Un retour très positif sur d'une part la partie « histoire du dialogue social » et les quiz
- Les apprentis ont apprécié la complémentarité des intervenants



L'intérêt pour le dialogue social

- Unique thème vraiment abordé car il n'existe pas de CSE dans la majorité des entreprises : attente exprimée en matière de salaire et de bonnes conditions de travail
- Une vision positive du rôle des organisations syndicales et du dialogue social généralement
- Une approche très pragmatique du dialogue social avec deux sujets mis en avant : la négociation sur les salaires et les avantages sociaux
- Leur vision du DS : il favorise l'échange et permet le « vivre ensemble »; il doit être encouragé

Conclusion provisoire après ces premiers tests

CONCLUSION



- Rencontres riches et utiles, de très bons échanges
- Mbway et CFA BTP sont partants pour recommencer
- Une approche à moduler en fonction des publics (un diaporama à enrichir sur les quiz et à utiliser en format court ou long)
- D'autres sessions à planifier sur 2023 en prospectant d'autres établissements
- Une action à valoriser et un kit à transférer auprès d'autres ODDS