

Le Dialogue Social

DE QUOI PARLE T-ON ?

Dans le langage courant, la notion de dialogue social reflète trois volets :

1. Les obligations légales liées à la représentation des salariés et employeurs

C'est la mise en place d'instances de représentation du personnel, les comités d'entreprises. Les syndicats employeurs et salariés sont les organismes désignés pour la négociation des accords de branches.

Ce volet ne concerne pas les PMAE du fait de la taille de ces dernières (*moins de 9 salariés*), l'obligation incombant aux structures de plus de 11 salariés. Malgré tout, ces obligations ont bien un impact sur ces dernières. En effet, ce sont ces structures qui vont négocier les conventions collectives et accords de branche applicables à toutes associations. Ceci pose la question de la représentation des PMAE et de la prise en compte de leurs besoins.

2. L'application du droit du travail

Quel que soit son secteur et sa taille, tout employeur doit obligatoirement appliquer le droit du travail. Et en fonction du secteur d'activité, en découle l'application d'une convention collective.

3. Les relations sociales au travail

Pour créer un environnement positif, la prise en compte du salarié est importante: l'implication du salarié dans le projet de l'association, développer les compétences du salarié, la place du bénévole et du salarié, améliorer la qualité de l'emploi, ...

POURQUOI ?

- Assurer la pérennisation du projet
- Améliorer les conditions de travail
- Limiter et anticiper les conflits internes



COMMENT ?

Améliorer les conditions de travail

- Organiser le temps de travail de façon concertée
- Favoriser l'équilibre entre vie personnelle et professionnel
- Prise en compte de la convention collective

Impliquer et fidéliser le personnel

- La formation du salarié /développement des compétences du salarié

Construire un projet en associant tous les acteurs

- Reconnaître et encourager la contribution de chacun
- Prise en compte de la place du salarié dans le projet associatif
- Renforcer les liens entre les salariés et la gouvernance
- Se concerter pour sauver des emplois en cas de difficultés

Viser la qualité de l'emploi

- S'engager contre les discriminations et l'égalité



LES POINTS DE VIGILANCE

- La posture de l'accompagnateur : La difficulté de se positionner lors de conflits. Accompagnement des salariés ou de l'employeur ?
- La peur du mot dialogue social qui n'est pas adapté aux PMAE mais qui sont concernés par les relations sociales au travail qui reflètent les valeurs du monde associatif.
- Le rôle majeur de l'employeur bénévole pour assurer un dialogue mais qui n'en a pas forcément conscience. La nécessité d'accompagnement des dirigeants des PMAE est donc d'autant plus importante.



POUR ALLER PLUS LOIN

Ressources

- Plaquette « Animer le dialogue social » par l'UDES
http://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/outil_animer_dialogue_social.pdf

Dispositifs

- Dispositif d'appui aux relations sociales d'ARAVIS
<http://www.aravis.aract.fr/appui-conseil/appui-au-dialogue-social/>

Personnes ressources

- Les syndicats d'employeurs et de salariés
- Unités territoriales de la DIRECCTE