

→ Témoignages

" Nous constatons qu'il y a plus de professionnalisme dans les relations de travail. L'Appui au Dialogue Social a permis de mettre à plat les choses, de s'exprimer, de dégager ce qu'il fallait faire pour reconstruire. Il a accéléré le processus d'amélioration."

Un DRH d'entreprise



" L'Appui au Dialogue Social devait servir à sortir du cercle infernal. Le conflit est quelque chose de pesant qui laisse des séquelles, des traces, produit des tensions. Nous avons donc joué le jeu et accepté dans l'espoir que cela nous apporte."

Un délégué CGT



" Quand il y a dialogue social, tout le monde arrive à s'entendre, à discuter, il est possible d'avancer, mais lorsqu'il y a blocage, l'ambiance de travail s'en ressent. Il est certain que cela a un coût pour tout le monde."

Un dirigeant d'entreprise



" Le dialogue social suppose que les deux parties aient la même volonté d'arriver à trouver un consensus qui soit satisfaisant pour chacune des parties. Notre métier, c'est la métallurgie. Les conditions y sont difficiles. Un bon dialogue social se traduit par une bonne ambiance de travail dans l'entreprise. Quand l'ambiance est bonne, les personnes donnent le meilleur d'elles-mêmes dans leur activité."

Un délégué CFDT

→ Nous contacter

■ Qui peut faire appel à nos services ?

Chef d'entreprise, représentant du personnel, délégué syndical, DRH
Médecin du travail, intervenant en entreprise
Ce dispositif couvre tout le territoire.

■ Vous pouvez contacter :

Réseau ANACT

(Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

Colette Desbois
Tél.: 04 37 65 49 70
c.desbois@anact.fr

Services du travail

Michel Perron
Tél.: 04 77 43 41 09
michel.perron@direccte.gouv.fr

Dans votre région :

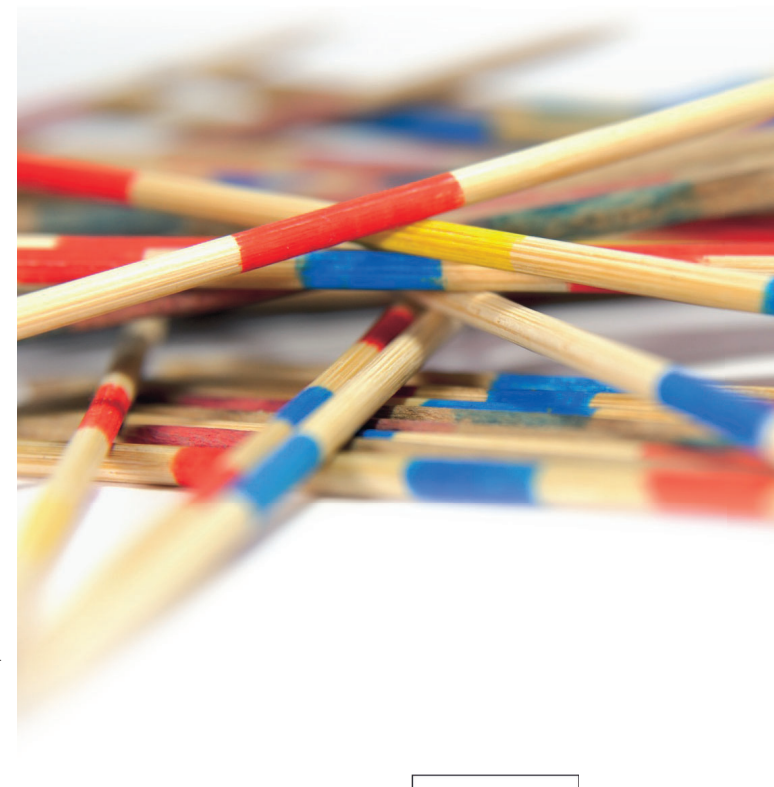
■ Pour plus d'informations :

www.anact.fr
www.aravis.aract.fr
www.rhone-alpes.travail.gouv.fr



Quand les relations dans l'entreprise interrogent, perturbent, fragilisent ... Rétablissez le dialogue

Un dispositif public pour agir : l'Appui au Dialogue Social



DOUBLE ACTION - septembre 2009

→ Quand faire appel au dispositif d'Appui au Dialogue Social ?

Acteurs de l'entreprise, vous êtes confrontés aux situations suivantes :

- **Direction et représentants du personnel** n'arrivent pas à s'entendre :
 - comment poser les bases d'un dialogue confiant et respectueux des rôles et des différences ?
- **Les instances représentatives** restent improductives :
 - à quelles conditions, le comité d'entreprise, le CHSCT peuvent-ils être de vrais lieux de concertation pour mieux résoudre les problèmes ?
- Les relations entre **l'encadrement et les salariés** sont difficiles :
 - comment les améliorer ?
- Des **échéances importantes** se profilent : négociation, réorganisation, restructuration, changements...
 - comment en parler pour avancer ?

Vous pouvez déclencher le dispositif d'Appui au Dialogue Social. Nous vous proposons de vous rencontrer pour en discuter.



→ Le dispositif d'Appui au Dialogue Social

→ Intervenants

Des professionnels des relations sociales en entreprise (chargés de mission du Réseau Anact, consultants, agents des services du travail).

Formés à ce type de situation, ils interviennent en binôme.

→ Méthode

Ce dispositif s'appuie sur des méthodes structurées et éprouvées depuis plus de 15 ans.

L'intervention est fondée sur l'adhésion volontaire de la direction et des représentants du personnel.

Elle peut associer des employés et des membres de l'encadrement si besoin.

→ Valeurs

Un code de déontologie :

- confidentialité des informations recueillies
- attitude de neutralité vis-à-vis de chacune des parties
- absence de lien avec l'entreprise

Une indépendance :

- transparence du processus
- prestation financée par l'Etat

→ Les objectifs

- Améliorer les relations au sein de l'entreprise
- Rétablir un degré de confiance reposant sur une reconnaissance mutuelle des parties
- Mieux comprendre les intérêts communs et divergents
- Savoir poser et résoudre ensemble des problèmes sur la base d'un plan d'action concerté

→ Un processus d'accompagnement en 3 étapes

Etape 1 : Contractualisation

- Identifier le problème
- Proposer un mode de travail adapté à la situation
- S'assurer de l'engagement des parties



Etape 2 : Mise en œuvre de la démarche

- Confronter les représentations
- Se concerter sur de nouvelles orientations
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action



Etape 3 : Suivi de la démarche à 3 et 6 mois

- Faire un bilan de la situation
- Identifier le chemin parcouru et les évolutions à prévoir