



UES, comment participer ? Novembre 2019

Alors que je suis déjà occupé dans ma fonction, dans quelle mesure je peux participer ?

Beaucoup de questions de ce style nous arrivent. Elles se déclinent autour du temps passé à la participation, alors qu'il y a si peu de temps disponible, autour des imputations sur la feuille de temps, autour des risques éventuels vis à vis des managers et bien évidemment autour du contenu des missions des Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Voici donc des réponses à toutes ces questions.

Le travail des IRP c'est bien plus que les CSE, **et il y a de la place pour toutes les bonnes volontés et toutes les disponibilités**. A la CFE-CGC AKKA, nous avons la ligne de conduite de laisser la priorité aux missions principales qu'elles soient en interne AKKA ou chez un client :

- Chacun peut donner un peu de son temps de travail en fonction de ses disponibilités et au fur et à mesure de ses priorités au cours de l'année (fluctuant).
- Chacun peut intervenir en fonction de ce qui l'intéresse (modulable).
- L'accord sur l'exercice des IRP permet la reconnaissance officielle du travail fourni et une sécurité du partenariat avec le manager qui y trouvera son intérêt aussi.
- Pas d'obligation de se syndiquer, par contre l'adhésion ouvre la porte à des formations et des avantages ainsi qu'à des droits spécifiques (certains mandats nécessitent de se syndiquer).

Ça m'intéresse, comment je commence ?

Le fonctionnement de notre Dialogue Social est découpé en mode projet avec un travail de fond organisé autour d'un noyau permanent. C'est-à-dire une présence minimum dans les institutions (commissions, comités, délégations de négociations). Pour ceux qui souhaitent participer, il convient d'abord de **clarifier son niveau d'implication** et ensuite nous contacter :

...DES IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



- **Sympathisant** : Cette activité est naturellement fluctuante en fonction du contexte. Ce sont des interventions ponctuelles pour **relayer de l'information**, sensibiliser, faire passer des messages aux collègues, récolter des idées ou des remontées du terrain par site. Il n'y a pas d'heure de délégation car c'est du temps masqué (pause etc.). Cela nécessite un canal de communication privé (téléphone, LinkedIn ou mail hors AKKA). La plupart du temps, les sympathisants ne sont pas connus par la hiérarchie pour laisser un maximum de champ libre.
- **Négociation** : une fois la constitution des délégations effectuée, chacun travaille sur son sujet prédéfini. Un des buts du dialogue social est de négocier des accords d'entreprise et de les appuyer en commission de suivi. Leur rôle est donc de **réguler le système, de protéger l'intérêt des salariés et d'amortir les conduites de changements collectifs**.

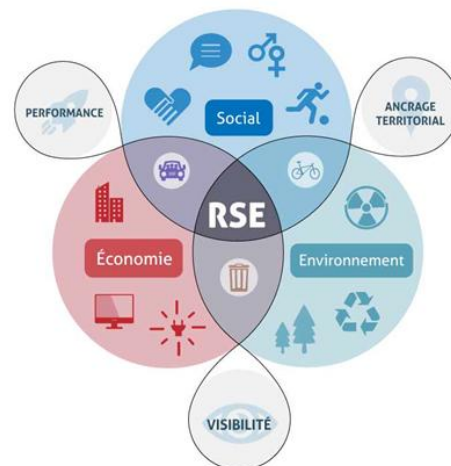


- **Comité ou commission** : Les réunions plénières se font sur convocation de la direction, les réunions de travail se font sur des heures de délégations associées. Il faut être élu pour être représentant dans les comités. Le fonctionnement de ces commissions est propre à leurs comités. Cependant, des relais terrains sont parfois nécessaires pour organiser et polariser des mobilisations localisées de type enquête, ateliers ou groupes de travail. Le travail des commissions et des comités est **d'accompagner l'entreprise vers un fonctionnement plus pérenne** (socialement et économiquement parlant) et de fluidifier l'information montante et descendante.

Quels sont les sujets qui touchent le dialogue social ?

La reponsabilité économique, sociétale et environnementale de l'entreprise devrait être au centre de la préoccupation du dialogue social. En d'autres termes cela devrait couvrir au moins les enjeux suivants :

- Santé, Hygiène et Bien-être Au Travail
- Sécurité, conditions de travail et Qualité de Vie au Travail
- Équité des chances, Handicap et Égalité Professionnelle.
- Conduites managériales
- Politique de rémunération et de partage des richesses
- Activité Socio-Culturelles (ASC)
- Politique de formation adaptée aux besoins de chacun.
- Maintien dans l'emploi et évolutions de carrière.
- Mobilité : Frais, Voyage détente, Équilibre familial, Hébergement, Durée de mission, Mutation, Agence rattachement, Télétravail, etc.
- Mutuelle et prévoyance.
- Responsabilité Environnementale : gestion des déchets, risques industriels etc.
- Recrutement et gestion des compétences : cooptation, intergénérationnel, inter contrat, etc.
- Temps de travail : RTT, dimanche, astreintes, horaires variables, heures sup, etc.
- Impact des stratégies économiques au niveau national et local



Pour en savoir plus

- mementoce.com : commissions CSE
- cse-guide.fr : commissions CSE
- legisocial.fr : négociation collective
- travail.gouv.fr : négociation collective
- europeenne-de-conseil.com : RSE entreprises
- ecologique-solidaire.gouv.fr : RSE entreprises
- novethic.fr Qu'est-ce que la RSE