|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Réflexion 1 – Instances représentatives du personnel et dialogue social | | |
| **Durée** : 20’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **document**, répondez aux questions suivantes :

1. Qu’entend-t-on par dialogue social ?
2. Quelles sont les formes du dialogue social ?
3. Quelles sont les institutions en charges du dialogue social ?
4. Le dialogue social est-il obligatoirement institutionnalisé ?
5. Quelle est l’utilité du dialogue social ?

**Doc. 1 Le dialogue social**

Le dialogue social désigne l'ensemble des discussions, échanges et négociations entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés (délégués syndicaux, délégués du personnel membres du CSE). Ils ont pour mission de régler les questions liées aux conditions de travail, à l'emploi, aux rémunérations, à la santé et sécurité, ainsi qu'à d'autres sujets sociaux et économiques. Le dialogue social contribue à la stabilité des relations au sein de l'entreprise et à la résolution des conflits.

Le dialogue social peut prendre plusieurs formes :

1. **Consultation** : Les représentants des salariés sont informés et consultés sur des sujets qui les concernent, mais l'employeur prend la décision finale.
2. **Négociation** : Les deux parties discutent de manière plus formelle pour arriver à des accords collectifs, par exemple sur les salaires ou les conditions de travail.
3. **Concertation** : Il s'agit d'un dialogue plus ouvert, sans intention immédiate de prendre des décisions, mais visant à favoriser une meilleure compréhension mutuelle.

**Doc. 2   Manifestation du dialogue social dans une entreprise**

Dans une petite entreprise, le dialogue social repose souvent sur la proximité et la transparence dans les relations entre la direction et les salariés, avec une communication directe et une gestion participative des décisions importantes.

Le dialogue social peut se manifester de plusieurs façons, en fonction de la taille, des pratiques, et du cadre légal en vigueur. Voici comment il peut s’organiser :

1. **Instances Représentatives du Personnel (IRP)** : En France, les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues de mettre en place un Comité Social et Économique (CSE), mais elles peuvent le faire si elles le souhaitent. À partir de 11 salariés, une entreprise doit tout de même organiser des élections pour élire des délégués du personnel au sein du CSE, même si les candidatures ne se présentent pas toujours. Ces délégués représentent les salariés dans les discussions avec la direction, notamment sur les questions relatives aux conditions de travail, aux horaires, à la rémunération, etc.
2. **Négociations collectives** : En fonction des besoins et des demandes des salariés, il est possible d’organiser des négociations sur des sujets comme la rémunération, les conditions de travail, les horaires ou encore l’organisation du travail. Dans ce cadre, un représentant du personnel ou un syndicat (s'il en existe dans l’entreprise) peut jouer un rôle de médiateur entre la direction et les salariés.
3. **Réunions informelles** : Dans une petite structure, le dialogue social peut être plus informel. Les salariés peuvent échanger directement avec le directeur, pour discuter de leurs préoccupations ou suggestions. Cela peut se faire lors de réunions d’équipe, de discussions individuelles, ou même de manière spontanée.
4. **Communication interne** : Un autre aspect du dialogue social est la mise en place de canaux de communication interne, comme des bulletins d’information, des réunions d’informations ou des outils digitaux, permettant aux salariés de rester informés des décisions et des projets de l’entreprise, tout en donnant leur avis ou en exprimant leurs préoccupations.
5. **Prévention des conflits** : Le dialogue social inclut également des mécanismes de prévention et de gestion des conflits. Cela peut passer par des discussions entre les salariés ou les délégués du personnel et la direction pour désamorcer les tensions avant qu’elles ne dégénèrent en conflit ouvert.

**Réponses :**

1. Qu’entend-t-on par dialogue social ?
2. Quelles sont les formes du dialogue social ?
3. Quelles sont les institutions en charges du dialogue social ?
4. Le dialogue social est-il obligatoirement institutionnalisé ?
5. Quelle est l’utilité du dialogue social ?