

Comment favoriser un dialogue social

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. [Négociation annuelle obligatoire](#) - [Négociation annuelle obligatoire et emploi des TH](#) Exemple de guides : [Accords TH](#) et [Accords contrat de génération](#)

Dans les PME, s'il n'y a pas de représentant du personnel au sein de l'entreprise, l'échange peut se faire directement avec les collaborateurs.

Le dialogue avec les partenaires sociaux est un levier essentiel pour une meilleure prise en compte de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

Un [accord national interprofessionnel sur la diversité](#)* a été signé en 2006 par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : CFDT, FO, CFTC et CGT.

Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement et il a vocation à être **décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise**.

Certaines entreprises mettent en place **des commissions paritaires sur la diversité** et ses différentes thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, séniors...) afin de favoriser le dialogue social.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, le dirigeant peut présenter une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation, c'est le comité élargi de la diversité. Les PME de moins de 50 salariés peuvent aborder le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel, comme le préconise l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité* dans l'entreprise signé en 2006.

Source : [Charte de la diversité](#) Article 5

*[ANI Diversité](#) : 13 articles dont 5 traitant du domaine de l'action

- Art 3 : Engagement des dirigeants
- Art 4 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes
- Art 5 : Formation et mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel
- Art 6 : Recrutement
- Art 7 : Déroulement de carrière

Contactes locaux utiles



- [FACE Loire-Atlantique](#)
- [IMS Ouest Atlantique](#)
- Organisations syndicales et branches professionnelles

Témoignage "Eurial"

*On entend souvent dire que **l'emploi des personnes en situation de handicap** est une question d'ouverture d'esprit, de sens éthique, d'ouverture à la diversité... certes. Selon notre expérience, c'est aussi et surtout une question de méthodologie. Pour tendre vers la réussite, il faut selon nous mettre en place une méthodologie Gagnant / Gagnant / Gagnant : pour le responsable de la personne en situation de handicap qui incarne l'entreprise, pour la personne en situation de handicap, et pour les personnels et leurs représentants. Sur le **plan pratique, juridique et financier**, chez Eurial, cette méthodologie est actée dans un **accord d'entreprise** avec les organisations syndicales dans lequel la direction s'engage à des résultats. L'agrément par la DIRECCTE nous exonère du versement de la taxe liée aux nombres d'unités manquantes pour atteindre les 6% de notre effectif. C'est essentiel car cela nous permet d'agir immédiatement et de décider en quelques heures un recrutement, une étude lourde, un aménagement indispensable... sans l'incertitude de l'aboutissement ultérieur d'un dossier dont la seule constitution est dans la pratique un frein fort à l'action. Mais ne nous y trompons pas, si les financements sont essentiels, nos résultats (doublement du taux) n'ont été permis que par la méthodologie efficace qui a remis l'Homme et ses compétences au centre tout en prenant en compte avec réalisme des problématiques médicales certaines. A vous de jouer maintenant !*

Joseph de Malaussène - Responsable RH et Handicap entreprise [Eurial](#)





Bonnes pratiques

- * La formation à la diversité et à la lutte contre les discriminations (intra ou inter-entreprises) par l'ensemble des partenaires sociaux est une condition préalable à la réussite d'un dialogue social. Partager des référentiels communs est également incontournable.
- * La formalisation d'un plan d'action spécifiant des objectifs clairs et mesurables notamment par l'énoncé de modalités de suivi de ce plan d'action et d'indicateurs d'évaluation est primordial.
- * A ce jour, les accords les plus pertinents visent à articuler procédures non discriminatoires de l'organisation et caractéristiques des salariés . Ce ne sont plus spécifiquement des accords concernant des groupes cibles d'un côté et des accords sur les procédures de l'autre.

Boîte à outils



- Fiche thématique n°10 [Les réseaux internes de salariés](#) (ORSE 2011)
- Fiche thématique [Repères pour Agir : "Les Accords Diversité - Enjeux et pratiques "](#) (IMS 2008)
- Guide pratique [Le dialogue social et la gestion de la diversité](#) (AFMD - ORSE - Audencia Nantes 2014)
- Guide pratique [Négocier un accord contrat de génération](#) (ARACT Nord - Pas de Calais)
- Dossier [Base de données d'accords relatifs à la diversité](#) (ORSE 2013)
- Dossier [Égalité, diversité, discrimination : Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité](#) (DARES 2014)

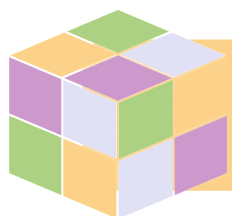
[LE DIALOGUE SOCIAL ET LA GESTION DE LA DIVERSITÉ](#), un ouvrage sous la direction d'Annie Cornet, préfacé de Michel Sapin, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Le dialogue social sur la diversité, de par la variété des sujets traités et des publics concernés, apparaît comme le lieu privilégié de discussions sur le développement des ressources humaines en entreprise. Les partenaires sociaux en sont bien conscients comme en atteste le nombre des accords collectifs sur la diversité.



Issu d'un travail collectif ayant réuni des chercheurs, des représentants d'entreprises et des organisations syndicales, ce guide vise à fournir aux partenaires sociaux des pistes de réflexion pour comprendre les enjeux du dialogue social sur la diversité. Outre de nombreux exemples d'innovations en la matière, il contient des informations pratiques et des extraits d'accords à l'usage des négociateurs et de tous ceux qui misent sur le dialogue social pour faire progresser le management de la diversité.

- * Chapitre 1 : Pourquoi développer le dialogue social sur la diversité ?
- * Chapitre 2 : Les acteurs impliqués dans le dialogue social
- * Chapitre 3 : Les niveaux du dialogue social sur la diversité
- * Chapitre 4 : La structure des accords, groupes-cibles et thèmes
- * Chapitre 5 : Les process RH et organisation du travail
- * Chapitre 6 : Les étapes de la négociation
- * Chapitre 7 : Les partenaires sociaux face au concept de diversité
- * Chapitre 8 : La diversité dans les organisations patronales et syndicales



Fiche 12

Comment favoriser un dialogue social

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

