

CSE
COMMENT
VIVEZ-VOUS
LA TRANSITION ?

LE TEST

FAÎTES LE TEST



QUEL MEMBRE DE CSE ÊTES-VOUS ?

Les entreprises opèrent actuellement leur transition vers une nouvelle instance, unique, de dialogue social : le Comité Social et Économique (CSE), parfois plus ou moins bien vécue par les différentes parties prenantes.

Que vous soyez élu ou représentant de la direction au sein de votre CSE, répondez aux 8 questions ci-dessous et découvrez quelle est votre perception des changements à l'œuvre actuellement en termes de dialogue social à travers 4 grandes tendances.

Votre entreprise n'a pas encore opéré sa transition vers le CSE ? Pas de problème, ce test vous éclaira également sur la posture à adopter le moment venu.

1

Pour vous les changements de moyens liés au passage en CSE, c'est :

- Moins de moyens, avec autant de travail.
- Une opportunité pour faire un saut qualitatif.
- ✗ La même chose qu'avant.
- ≡ Moins de dispersion, plus d'efficacité.

2

Pour vous la finalité du CSE, c'est :

- Un changement qui va avec un renouveau de la vision de l'entreprise.
- ✗ Une manière d'organiser différemment le dialogue social dans l'entreprise.
- Une manière de restreindre le travail/l'influence des élus.
- ≡ Une manière de rendre le dialogue social plus efficient.

3

Avec le CSE vous pensez que vous allez ressentir :

- ≡ Un cadre de travail plus lisible.
- Plus de souplesse.
- Une perte d'autonomie.
- ✗ Un ralentissement dans les travaux des instances de l'entreprise, le temps de retrouver un rythme.

4

Pour vous le CSE va avoir pour effet principal :

- ✗ Le statu quo dans les rôles de chacun.
- Une perte de pouvoir par la centralisation des décisions.
- ≡ Un meilleur contrôle des travaux de l'entreprise par le regroupement des anciennes instances.
- Plus de responsabilité de chacun.





5

Pour vous le CSE et les questions de santé et de prévention au travail c'est :

- ≡ Un traitement plus fluide par leur intégration dans l'instance unique CSE.
- Une dégradation avec la disparition du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).
- Une intégration qui permettra de faire mieux et d'aller plus loin dans le traitement de ces sujets.
- ✕ Les questions Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) ont toujours pour obligation d'être traitées quatre fois par an : cela ne changera rien.

6

Pour vous, quel effet le CSE va-t-il avoir sur le traitement des sujets :

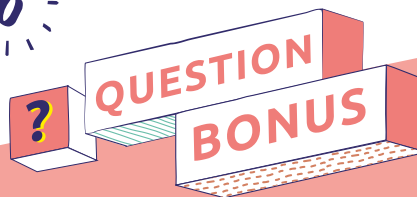
- ✕ Regroupés dans une même instance, ou traités dans des réunions différentes, cela ne change pas grand-chose.
- ≡ La possibilité de traiter tous les sujets, mais dans un cadre plus efficace car unique.
- Un décloisonnement des questions sociales / économiques / santé au travail, qui permettra de les prendre en compte différemment.
- Des réunions denses et très longues.

7

En termes de compétences... :

- Vous ressentez la nécessité de vous professionnaliser dans votre rôle, notamment sur les aspects de négociation.
- Vous avez des craintes sur vos capacités à traiter le fond de toutes les questions abordées dans le CSE.
- ≡ Vous vous sentez très à l'aise : vous avez de l'expérience.
- ✕ Vous ne vous sentez ni plus ni moins à l'aise qu'avant.

8



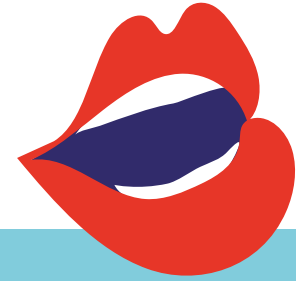
Pour vous le dialogue social c'est :

- A. Un rapport de force.
- B. Une recherche de compromis qui passe par un processus de dialogue.
- C. Des échanges de points de vue qui aboutissent rarement à de véritables compromis.
- D. Un cadre réglementaire pour les discussions entre représentants du personnel et employeur dans l'entreprise.

COMPTEZ LE NOMBRE DE FOIS OÙ VOUS AVEZ CHOISI CHAQUE SYMBOLE !
PUIS, REPORTEZ-VOUS AU PROFIL CORRESPONDANT.



DÉCOUVREZ VOTRE PROFIL



QUI TROP EMBRASSE MAL ÉTREINT

VOUS AVEZ UN MAXIMUM DE ☰

Pour vous, l'efficacité prime dans vos décisions. Toutes nouvelles propositions permettant de gagner du temps vous intéressent, et si elles ne le permettent a priori pas, on peut compter sur vous pour trouver les marges de manœuvre nécessaires.

Cependant, en matière de dialogue social, il s'agirait de ne pas confondre efficacité avec efficacité. Bien souvent, la qualité du résultat dépend de celle du processus. Patience et ouverture seront vos meilleures alliées dans la réussite des échanges au sein de votre CSE !



POUR VOUS LE DIALOGUE SOCIAL...

A. est un rapport de force

Vous n'attendez plus rien de vos interlocuteurs sur le sujet ? Attention de ne pas passer à côté des bénéfices du dialogue en pensant que cela ne sert à rien ! Ce n'est pas parce que quelques-uns ne jouent pas le jeu qu'il n'est pas utile !

B. est une recherche de compromis qui passe par un processus de dialogue

Votre réponse est étonnante en regard de votre profil... Êtes-vous sûr d'avoir répondu **B.** à la question bonus ? Si oui, revenez vers nous, nous serions heureux de partager votre point de vue sur la compatibilité de cette réponse avec votre profil !

C. ce sont des échanges de points de vue qui aboutissent rarement à de véritables compromis

Vous n'attendez plus rien de vos interlocuteurs sur le sujet ? Si vous avez sans doute vos raisons, nous vous invitons cependant à tenter une nouvelle approche basée sur la recherche d'intérêts communs. Adopter une posture d'ouverture n'est pas une faiblesse lorsqu'elle permet de faire avancer la qualité de vie au travail !

D. est un cadre réglementaire pour les discussions entre représentants du personnel et employeur dans l'entreprise

Vous vous appuyez davantage sur la réglementation que sur la relation pour mener le dialogue au sein de votre entreprise ? Si cela est certes un préalable respectable, il serait dommage de ne pas dépasser cette approche car cela pourrait sans doute répondre à votre besoin que les choses avancent.





MÉFIANCE EST MÈRE DE SÛRETÉ

VOUS AVEZ UN MAXIMUM DE X

Votre expérience du dialogue social vous en a fait voir des vertes et des pas mûres n'est-ce pas ? Quoi qu'il en soit, vous avez des doutes sur la capacité de la nouvelle instance à permettre de faire mieux qu'avant... Il ne faudrait cependant pas que les mauvaises expériences et le nombre de changements que vous avez vu défiler vous éloignent de ce qui se vit aujourd'hui dans l'entreprise. D'autant plus que désormais, c'est bien à cette échelle que vont se dessiner les principaux enjeux en matière de dialogue social. N'en doutez pas, vous avez toute votre part à y prendre !



POUR VOUS LE DIALOGUE SOCIAL...

A. est un rapport de force

Vous n'attendez plus rien de vos interlocuteurs sur le sujet ? Attention de ne pas passer à côté des bénéfices du dialogue en pensant que cela ne sert rien ! Ce n'est pas parce que quelques-uns ne jouent pas le jeu qu'il n'est pas utile !

B. est une recherche de compromis qui passe par un processus de dialogue

Votre réponse est étonnante en regard de votre profil... Êtes-vous sûr d'avoir répondu **B.** à la question bonus ? Si oui, revenez vers nous, nous serions heureux de partager votre point de vue sur la compatibilité de cette réponse avec votre profil !

C. ce sont des échanges de points de vue qui aboutissent rarement à de véritables compromis

Vous n'attendez donc plus rien d'un dialogue qui ne serait que la scène d'une pièce où les rôles sont déjà écrits ? Et si vous laissiez une chance à l'inattendu ? La meilleure manière de le faire survenir étant parfois d'accepter de changer de regard sur ce qui se joue dans l'entreprise – de nouvelles manières de faire pourraient en découler !

D. est un cadre réglementaire pour les discussions entre représentants du personnel et employeur dans l'entreprise

Ainsi pour vous ce ne serait que le cadre réglementaire qui dicterait la manière dont le dialogue social se passe dans l'entreprise. Or ne pensez-vous pas que c'est un peu plus que cela ? Dans toute situation des marges de manœuvre n'existent-elles pas ?





QUI VEUT ALLER LOIN, MÉNAGE SA MONTURE

VOUS AVEZ UN MAXIMUM DE 🍌

Aventurier dans l'âme, le changement ne vous fait pas peur, bien au contraire. Attention cependant à ne pas griller les étapes ni à laisser certains de vos partenaires sur le bord du chemin. En effet, tous ne partagent peut-être pas votre point de vue ou ont besoin d'un certain temps d'acculturation.

N'hésitez donc pas à mettre votre enthousiasme au service du collectif afin de dessiner un CSE qui permette de satisfaire l'ensemble des parties.



POUR VOUS LE DIALOGUE SOCIAL...

A. est un rapport de force

Et vous en êtes souvent déçus ? Surtout au regard de l'énergie que vous déployez pour faire fonctionner le dialogue dans votre entreprise. Peut-être que parfois, la bonne volonté d'un seul ne suffit pas... Avez-vous pensé à faire appel à des tiers pour sortir de situations qui ne vous correspondent pas ?

B. est une recherche de compromis qui passe par un processus de dialogue


Il semblerait que vous ayez toutes les cartes en mains pour réaliser une transition vers le CSE de manière satisfaisante. N'oubliez pas de rester attentif à votre entourage et à ceux qui ne seraient pas toujours aussi convaincus que vous. Le dialogue social, c'est aussi très souvent l'affaire d'un collectif où s'exprime une hétérogénéité de points de vue.

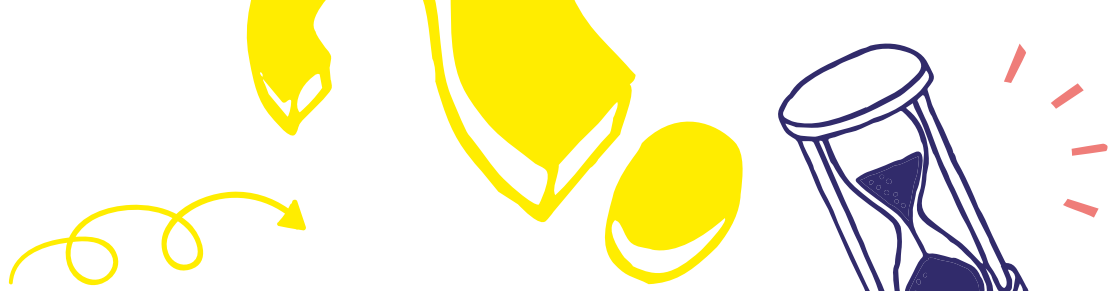
C. ce sont des échanges de points de vue qui aboutissent rarement à de véritables compromis

Votre réponse est étonnante en regard de votre profil... Êtes-vous sûr d'avoir répondu **C.** à la question bonus ? Si oui, revenez vers nous, nous serions heureux de partager votre point de vue sur la compatibilité de cette réponse avec votre profil !

D. est un cadre réglementaire pour les discussions entre représentants du personnel et employeur dans l'entreprise

Au-delà de l'opportunité que permet le cadre réglementaire, la qualité du dialogue social ne relève-t-elle pas également de ce que chacun est prêt à y mettre et de la capacité des acteurs à partager la vision qu'ils ont de l'utilité même du dialogue social ?






**MIEUX VAUT
TARD QUE
JAMAIS**

VOUS AVEZ UN MAXIMUM DE >

Vous avez toujours été vigilant sur la manière dont les choses se mettaient en place afin de donner du sens aux mouvements qui traversent l'entreprise. Vous avez jusque-là su user des ressorts nécessaires pour que les valeurs auxquelles vous teniez puissent continuer d'exister. Car dans tous ces mouvements il y a toujours un champ des possibles dont on peut se saisir. Aussi ne pensez-vous pas que la transition actuelle, pourrait, à ce même titre, laisser la place pour la créativité des acteurs du dialogue social ?



POUR VOUS LE DIALOGUE SOCIAL...

A. est un rapport de force

Prendre le contre pied de manière systématique vous semble naturel tellement les points de vue ne sont pas partagés. Êtes-vous sûr que cette stratégie corresponde vraiment aux intérêts du plus grand nombre ?

B. est une recherche de compromis qui passe par un processus de dialogue

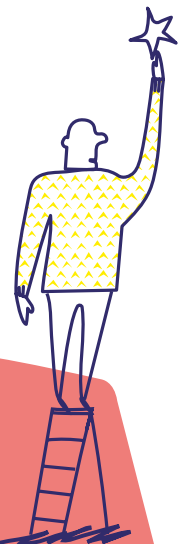
Et vous trouvez que l'histoire ne va pas dans le bon sens ? La mise en place du CSE n'est-elle justement pas l'occasion de mettre à profit cette conviction pour négocier ce qui vous semble bon pour la réussite du dialogue social dans votre entreprise ?

C. ce sont des échanges de points de vue qui aboutissent rarement à de véritables compromis

Ce type de constat ne correspond pas à un caractère engagé comme le vôtre qui n'hésite pas à monter au créneau ! Levez le pied, pour mieux revenir ensuite, votre entreprise a besoin de vous !

D. est un cadre réglementaire pour les discussions entre représentants du personnel et employeur dans l'entreprise

...et ce cadre serait rarement aidant... ? Et si au contraire vous essayiez de le penser également comme une opportunité sur laquelle vous appuyer pour justement définir ce vers quoi devrait aller votre entreprise selon vous ? Les négociations à ouvrir n'en seraient-elles pas le chemin ?



CONTACT

Aract Auvergne-Rhône-Alpes

14 rue Passet | 69007 Lyon

T 04 37 65 49 70

2 avenue Léonard De Vinci | 63000 Clermont-Ferrand

T 04 73 44 35 35

Association gérée par les partenaires sociaux régionaux et membre du réseau de l'Anact, l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes aide les entreprises à améliorer les conditions de travail par des démarches participatives.

EN SAVOIR +

auvergnerhonealpes.aract.fr

RESSOURCES

<https://auvergnerhonealpes.aract.fr/dialogue-social-entreprise>

www.anact.fr/qualite-du-dialogue-social-outils-et-methodes-anact



Certains de nos projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020