



LE DIALOGUE SOCIAL
DANS MA PETITE ENTREPRISE
DE **L'ÉCONOMIE SOCIALE & SOLIDAIRE**

MODE D'EMPLOI



LE DIALOGUE SOCIAL, C'EST QUOI ?

L'ESPACE RÉGIONAL DE DIALOGUE SOCIAL (ERDS) de l'économie sociale et solidaire en Hauts-de-France rassemble les représentants régionaux des organisations professionnelles fédérées au sein de l'UDES et les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO). L'ERDS permet le développement d'un dialogue social de projets.

En 2019, les partenaires de l'ERDS ont mené à bien un contrat d'étude prospective visant à accompagner la montée en compétences des salariés et dirigeants de l'ESS en Hauts-de-France. Cette étude a mis en avant les enjeux forts sur l'évolution des modèles économiques, des compétences des cadres dirigeants, de la qualité de vie au travail ou encore des coopérations entre structures de l'ESS.

Sur cette base, l'ERDS a pu initier un accord de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) pour un montant total de 352 000 € sur l'année 2020, afin de répondre à ces enjeux, à travers des actions de formations et des actions innovantes.



**POUR EN
SAVOIR PLUS...**

www.udess.fr/hauts-de-france

Le dialogue social inclut tous types de **négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs** selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre **la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement** participe officiellement ou de **relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs)**, où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer - ce qui est souvent le cas - ces deux caractéristiques. **Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.**

L'objectif principal du dialogue social est **d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail** ainsi que leur **participation démocratique**. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de **résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, du fait de l'absence d'institutions représentatives du personnel, il n'y a pas d'obligation d'organiser ou de formaliser le dialogue social. Cependant, des outils favorisent un tel dialogue et répondent ainsi aux nécessités liées à l'organisation et aux conditions du travail, à la préservation ou au développement de l'emploi et des compétences.



LE DIALOGUE SOCIAL, POURQUOI FAIRE ?

Au quotidien, le dialogue social c'est :

Toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les travailleurs et les employeurs et/ou leurs représentants.

- Échanger pour améliorer la qualité de vie du travail,
- Partager pour créer de la cohésion dans l'entreprise,
- Communiquer pour renforcer le projet de l'entreprise,
- Exprimer et formaliser l'organisation du travail.



- **Performance globale**
- **Meilleure cohésion d'équipe**
- **Anticiper, réguler, impliquer**
- **Consensus**
- **Amélioration de la maîtrise du droit du travail**

Risques encourus en cas de non recours au dialogue social



- **Intérêts divergents**
- **Amoindrissement de la performance**
- **Perte de temps**
- **Méfiance**

Qu'est - ce qu'on entend par « entreprise » ?

- Dans l'ESS, les entreprises sont des associations, des coopératives, des mutuelles, des fondations ou encore des entreprises sociales et solidaires (loi relative à l'ESS du 31 juillet 2014).
- Avec cette manière d'entreprendre, nous utilisons le terme entreprise pour évoquer le caractère collectif composé par les salariés et les dirigeants de l'ESS.

GLOSSAIRE

BRANCHE PROFESSIONNELLE

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'une convention collective.

DIRIGEANT

Personne physique à laquelle est confiée la direction de l'entreprise.

CONSULTATION

Elle consiste au recueil de l'avis du Conseil social et économique (CSE) par l'employeur. Elle se caractérise généralement par un échange d'informations entre le CSE et l'employeur et par la transmission préalable de documents envers cette instance. Le Code du travail précise les thèmes obligatoirement soumis à consultation, certains sont réguliers, d'autres ponctuels.

CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Instance unique de représentation du personnel dans les entreprises employant au moins 11 salariés. Cette instance, dépourvue de personnalité juridique dans les entreprises de moins de 50 salariés, a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle promeut la santé et la sécurité des salariés et dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent et de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

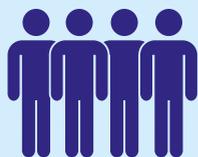
ACCORD COLLECTIF

Accord conclu entre un employeur ou des représentants d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales ou des représentants de salariés, ou dans certains cas, à la suite de la consultation des salariés, en respectant des règles de validité issues du code du travail. Il peut être conclu à plusieurs niveaux : branche professionnelle, groupe, entreprise, établissement... L'accord collectif concerne un ou plusieurs thèmes contrairement à la convention collective qui traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle et des garanties sociales des salariés.



QUELS SONT LES DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS ET DIRIGEANTS ?

Toutes les entreprises sont soumises aux dispositions du code du travail qui encadre notamment le dialogue social. Celui-ci est organisé au sein des branches professionnelles qui regroupent les entreprises d'un même secteur d'activité. Les partenaires sociaux négocient dans ce cadre des conventions collectives qui adaptent les dispositions du code du travail aux spécificités de ces secteurs.



ENTREPRISES DE
11 À 49
SALARIÉS

Composition de la représentation

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Compétences et missions de la représentation

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants (salaires, application du code du travail et des dispositions légales concernant notamment la protection sociale).

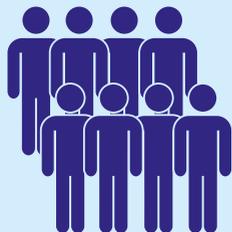
Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle veille à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise. À cet effet les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont la délégation est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions en cas :

- d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés dans l'entreprise ;
- de danger grave et imminent ;
- de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



ENTREPRISES DE + DE 50 SALARIÉS

Composition de la représentation

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Compétences et missions de la représentation

Les entreprises de plus de 50 salariés exercent les mêmes missions que les entreprises de moins de 50 salariés, en plus :

- **D'assurer l'expression collective des salariés** permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- **D'exercer le droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale ;

Certains de ces membres participent aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés. Le CSE assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise. Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

GLOSSAIRE

ACCORD D'ENTREPRISE

Accord collectif de travail conclu au niveau d'une entreprise.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale. Il négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Il peut cumuler différents mandats.

EFFECTIF

Nombre de salariés liés par un contrat de travail travaillant au sein de l'entreprise.

ELECTION PROFESSIONNELLE

Modalités de choix des représentants du personnel constituant la délégation du personnel du CSE. Ces élections sont obligatoires lorsqu'une entreprise emploie sur 12 mois consécutifs au moins 11 salariés « équivalent temps plein ».

EMPLOYEUR (STRUCTURE EMPLOYEUR), ENTREPRISE

Partie patronale au contrat de travail, le plus souvent une personne morale (association, société...).

ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR

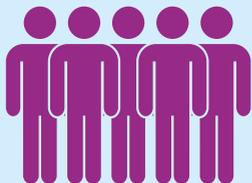
Décision par laquelle le chef d'entreprise s'engage à accorder, en principe immédiatement et le plus souvent pour l'avenir, un avantage déterminé aux salariés ou à une catégorie identifiée de salariés de l'entreprise.

NÉGOCIATION

Démarche par laquelle l'employeur et les organisations syndicales représentatives se rencontrent pour exprimer leur position et parvenir, le cas échéant, à un accord dit collectif doté d'un régime juridique spécifique.



QUELS SONT LES DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS ?



ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Composition de la représentation

Un syndicat représentatif peut désigner un membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures sauf si une disposition conventionnelle le prévoit.

Compétences et missions de la représentation

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

- Il anime la section syndicale ;
- Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés ;
- Il formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur ;
- Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou un éventuel licenciement ;

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le délégué syndical a aussi le rôle de

POUR
ALLER
AU-DELÀ...



L'ACCORD D'ENTREPRISE

C'est un texte co-construit et proposé par l'employeur sur un des sujets déterminés par le code du travail au vote des salariés par voie de référendum approuvé aux 2/3 du personnel.

Exemple : Accord visant à encadrer le télétravail.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL



ENTREPRISES DE + DE 50 SALARIÉS

Composition de la représentation

Un syndicat représentatif dans une entreprise peut désigner un délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Elle intervient lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Le délégué syndical dispose de crédits d'heures qui varient selon la taille de l'entreprise. Elle/Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE.

Négociateur avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail ;
- Objectifs d'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Entreprises
de plus de
50 salariés
Le délégué
syndical
dispose de :

ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR

C'est une formalisation par le dirigeant d'un avantage pour des salariés.

Exemple : Autorisation exceptionnelle d'achever plutôt la journée de travail le 24 et le 31 décembre avec un maintien de rémunération

GLOSSAIRE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît à un syndicat, spécialement le droit de conclure des conventions ou accords collectifs. C'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés. Dans une entreprise, la mesure de la représentativité est déterminée à l'issue du premier tour de l'élection du CSE.

SALARIÉ

Personne physique liée à un employeur par le biais d'un contrat de travail et qui perçoit un salaire en l'échange de son travail.

SYNDICAT

Personne morale ayant exclusivement pour objet la défense des intérêts professionnels des personnes visées par ses statuts. Il est l'interlocuteur exclusif de l'employeur pour la négociation dans l'entreprise lorsqu'il est représentatif.

SYNDICAT D'ENTREPRISE REPRÉSENTATIF

Syndicat présent dans l'entreprise satisfaisant aux conditions légales de représentativité dont celle d'avoir obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés à l'issue du premier tour des élections du CSE.

PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux regroupent les représentants des syndicats de salariés et des organisations patronales.

L'USAGE D'ENTREPRISE

Pratique répétée de l'employeur attribuant un avantage aux salariés ou à un groupe de salariés de l'entreprise sans que la loi, la convention collective ou le contrat de travail ne lui impose.

Exemple : Une prime de fin d'année accordée à tout le personnel tous les ans depuis 5 ans est un usage d'entreprise.



COMMENT ADAPTER LE DIALOGUE SOCIAL AUX BESOINS DE MON ENTREPRISE ?

Évolution des besoins des adhérents, des lois, des modes de financement... Autant de changements qui peuvent mettre en difficulté les salariés et les dirigeants de l'ESS. Pas de panique ! En faisant vivre le dialogue social sur l'organisation et les conditions de travail, les besoins et les attentes de chacun peuvent être mieux partagés et permettre de surmonter les difficultés.

CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES RÈGLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE



En partant des besoins des bénéficiaires, il est possible de créer un échange sur les règles de l'entreprise (horaires, rythmes et pauses, congés...) pour que chacun puisse exprimer ses idées et ses contraintes de façon transparente.



Rémunération, périodes de travail atypiques (temps partiel, CDD...) ou encore temps de repos en compensation d'heures supplémentaires, il est important de partager les règles qui s'appliquent pour connaître et comprendre les conditions de travail de chacun.



Pour une intégration réussie dans l'entreprise, chaque nouveau salarié peut recevoir un livret d'accueil présentant l'entreprise, ses valeurs et les règles d'organisation du travail.



Faire connaître les représentants du personnel (membres du CSE, DS...) : cela concerne notamment les entreprises de plus de 11 salariés.

FAIRE VIVRE LE DIALOGUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL



En créant des espaces et des moments d'échanges sur la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la prévention des risques... Communiquer régulièrement sur les règles d'organisation du travail dans l'entreprise permet à chacun de se rappeler l'organisation interne, par exemple à l'occasion de réunions d'équipe.



Dans les associations, les salariés et les bénévoles ont des rôles différents à jouer et il est important de communiquer sur ces rôles pour que chacun les comprenne et soit valorisé dans ses missions.



Consulter le CSE s'il existe, sur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation au sein de l'entreprise.



ET DEMAIN ?



Pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, il est intéressant de diffuser des informations sur les évolutions possibles des métiers, des formations... Les organisations employeurs et les réseaux associatifs de votre branche seront vos premiers interlocuteurs à mobiliser !



Existe-t-il un poste vacant dans l'entreprise ? Pourquoi ne pas encourager les salariés à postuler en priorité, cela permet de valoriser le travail réalisé et de montrer les évolutions possibles au sein de l'entreprise. Au départ d'un salarié, un échange sur ses missions et ses conditions de travail peut être intéressant pour identifier des améliorations possibles.

COMMENT MAINTENIR LE DIALOGUE EN TEMPS DE CRISE ?

En temps de crise, il n'est pas nécessairement facile de maintenir un dialogue social de qualité. C'est pourtant dans ces moments qu'il est le plus utile !

"Nous avons mis en place, dès mi-mars, une cellule dédiée à la COVID-19 en interne avec des volontaires (responsable RH, responsable de secteur, assistante comptable, secrétaire, direction des services, responsable mandataire, animateur, référent développement durable ainsi que trois membres du CSE). Cette cellule se réunissait deux fois par semaine et a pris toutes les décisions collégialement et en corrélation des besoins soulevés".

Témoignage du directeur d'une association d'aide à domicile dans l'Aisne.

"L'augmentation du taux d'absentéisme des salariés a instantanément été observée. L'un des enjeux premiers a donc été de mobiliser, ou de remobiliser, les professionnels volontaires afin de permettre la continuité de l'activité de l'association. Un dialogue a été mené en deux temps collectifs, puis en temps individuel, avec chacun de ces professionnels. Les entretiens individuels ont permis de soulever les craintes, et de renforcer l'engagement et l'adhésion aux valeurs portées par le métier, et par l'objet de l'association, dans ce contexte particulier et anxiogène".

Témoignage d'un directeur d'association d'aide à domicile à Roubaix.



DES IDÉES POUR AMÉLIORER LA COMMUNICATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Pour faire vivre le projet d'une petite entreprise de l'ESS, il est important de coordonner les volontés des bénévoles élus et les actions de l'équipe. Animer la relation entre les salariés et les bénévoles, et prévoir des échanges réguliers entre les salariés et le dirigeant sont les deux leviers à actionner ! Concernant les entreprises de plus de 11 salariés, le CSE a un rôle pivot dans les relations entre salariés et dirigeants. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, il dispose d'un budget de fonctionnement (0,20% de la masse salariale brute).

IMPLIQUER et **FIDÉLISER**
les personnels au
statut atypique

FAVORISER l'équilibre
entre vie personnelle et
professionnelle

CONSTRUIRE
un projet d'entreprise

ORGANISER le temps
de travail de façon
concertée

AMÉLIORER
les conditions de travail

RECONNAÎTRE et
ENCOURAGER la
contribution de chacun

RENFORCER les liens entre
salariés et gouvernance

**QUE PUIS-JE
FAIRE ?**



Les **ÉLUS** & le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Dans les entreprises de l'ESS, le président et les bénévoles élus sont les **représentants juridiques de la structure employeuse**. Il est donc important de les sensibiliser à cette responsabilité en se rapprochant notamment des syndicats d'employeurs qui proposent des formations et des outils sur les différents aspects de la fonction employeur.

Les **SALARIÉS**

Afin de renforcer les liens entre les salariés et la gouvernance de la structure, il est important d'organiser des **moments de partage d'informations**. Par exemple, les salariés informent et remontent leurs préconisations et attentes par l'intermédiaire de la représentation du personnel.

Le **DIRIGEANT**

- Il est important de prévoir des **temps d'échanges individuels** entre le dirigeant et les salariés, même en dehors des entretiens annuels d'évaluation pour pouvoir aborder les questions de l'organisation, de l'adaptation au poste de travail, à la formation du travail régulièrement.
- Il est également intéressant de prévoir des **temps et des lieux d'échanges avec l'ensemble de l'équipe salariée** pour questionner l'organisation du travail, échanger sur les pratiques dans l'équipe, envisager des améliorations...
- Dans certaines entreprises, des salariés travaillent à distance. Il est donc nécessaire d'organiser la **communication dans l'entreprise** et auprès de ces salariés par des mails, des réunions téléphoniques... Des associations ou des tiers lieux peuvent mettre à disposition des salles de visioconférence !

Le **COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE** et les **REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur a l'obligation de mettre un local à disposition du CSE afin de faciliter la circulation des informations. La délégation dispose également de plusieurs temps pour se réunir et traiter les différentes questions qui animent la vie de l'entreprise. Ces temps dédiés au dialogue social permettent de fluidifier les échanges entre salariés et dirigeants.

POUR ALLER PLUS LOIN..

Les entreprises de l'ESS sont composées d'adhérents, d'élus au Conseil d'administration, au bureau et de salariés et leurs représentants. Des partenaires sont également impliqués dans les projets. Toutes ces personnes peuvent avoir des idées pour donner du sens aux actions de l'entreprise. Pour que le projet de l'entreprise corresponde bien aux attentes de chacun, des espaces de débats peuvent être prévus.

Quand le projet de l'entreprise est défini, il est intéressant d'identifier le rôle que chacun joue dans sa réalisation. Par exemple, les salariés vont assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions en lien avec les partenaires, le dirigeant assurera la remontée des informations auprès du conseil d'administration qui veillera à la réalisation du projet d'entreprise, les représentants du personnel maintiendront leur rôle d'interface au cœur du dialogue social de l'entreprise. Il est enfin important de communiquer sur l'état de réalisation du projet d'entreprise auprès des acteurs qui ont participé à sa construction, et de valoriser les réussites !



ÊTRE ACCOMPAGNÉ POUR ALLER PLUS LOIN !

Au-delà du dialogue social dans l'entreprise, **les syndicats salariés et les syndicats employeurs sont à l'écoute des salariés et des dirigeants** pour les accompagner dans leurs démarches et relayer leurs besoins auprès d'instances territoriales, régionales et nationales sur le dialogue social, les conditions de travail, les ressources humaines...

D'autres acteurs accompagnent au quotidien les salariés et les dirigeants : DREETS, CARSAT, ARACT, opérateurs de compétences, mutuelles...

En rejoignant un réseau professionnel, salariés et dirigeants peuvent partager leurs expériences au sein du même secteur d'activité ou de la même région et trouver de nouvelles solutions pratiques pour améliorer le dialogue social dans leur entreprise.

LES SYNDICATS EMPLOYEURS MEMBRES DE L'UDES

Acteurs du lien social et familial

- Elisfa - Employeurs du lien social et familial • www.elisfa.fr

Familles rurales - Fédération nationale

- Familles rurales • www.famillesrurales.org

Aides et soins à domicile

- ADEDOM - La fédération du domicile • www.adedom.fr
- FNAAFP/CSF - Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire - membre de la Confédération Syndicale des Familles • www.fnaafp.org
- UNA - Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles • www.una.fr
- UNADMR - Union Nationale des Associations du service à domicile • www.admr.org
- SNADOM - Syndicat National des Associations d'assistance à Domicile • www.snadom.org

Ateliers et chantiers d'insertion

- SYNESI - SYndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion • synesi.fr

Entreprises coopératives

- Crédit Coopératif • www.credit-cooperatif.coop
- CG Scop - Confédération Générale des SCOP • www.les-scop.coop

Animation, foyers de jeunes travailleurs et tourisme social

- HEXOPEE - Organisation professionnelle de l'Éducation populaire, culturelle et environnementale, de la jeunesse, des loisirs, des sports, du tourisme social, du logement accompagné • www.hexopee.org
- GSOTF - Groupement Syndical des Organismes de Tourisme Familial

Logement social

- Fédération SOLIHA - Solidaires pour l'habitat • www.soliha.fr

Missions locales

- UNML - Union Nationale des Missions Locales • www.unml.info

Mutuelles de santé

- ANEM - Association Nationale des Employeurs de la Mutualité • www.anem-mutualite.fr
- AAM - Association des Assureurs Mutualistes • www.aam-asso.fr

Organismes de formation

- SYNOFDES - Syndicat National des organismes de Formation de l'Économie Sociale • www.synofdes.org

Radiodiffusion associative

- SNRL - Syndicat National des Radios Libres • www.snrl.fr

Régies de quartier

- SERQ - Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier • www.serq.fr

Sanitaire, social et médico-social à but non lucratif

- NEXEM - Organisation professionnelle d'employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire • www.nexem.fr
- Croix Rouge - Croix-Rouge française • www.croix-rouge.fr

Spectacle vivant

- FSICPA - Fédération des Structures Indépendantes de Création et de Production Artistiques • www.fsicpa.fr

Sport

- COSMOS - Conseil Social du Mouvement Sportif • www.cosmos.asso.fr

LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

- CFDT • www.hdf.cfdt.fr
- CFE-CGC • www.cfecgc.org
- CGT • www.cgt.fr
- FO • www.force-ouvriere.fr
- CFTC • www.cftc.fr

LES PARTENAIRES ET SOUTIENS DU DIALOGUE SOCIAL EN HAUT DE FRANCE

- La DREETS > Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités • hauts-de-france.dreets.gouv.fr
- L'ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail • hautsdefrance-aract.fr
- Les OPCO de l'ESS : Santé, Cohésion sociale, Sport • www.opco-sante.fr
- www.uniformation.fr
- www.afdas.com