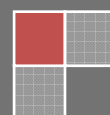


2010

# Mise en place d'un dispositif de veille



## PRINCIPES

- ✚ Le dispositif de veille sociale a pour objet de garantir la qualité du climat social, facteur clé de la performance économique et sociale de l'établissement, élément essentiel de prévention du risque contentieux et autre « guérilla juridique » ;
  
- ✚ Son but est de permettre une régulation sociale permanente par l'organisation d'une remontée d'informations émanant de la collectivité des salariés et par, l'exploitation et le traitement desdites informations, dans une logique d'amélioration continue du climat social ;
  
- ✚ Les remontées d'information sont susceptibles de porter sur les « irritants ». Sont appelés « irritants », les difficultés pouvant être liées à l'organisation du travail, aux conditions d'exécution du travail, à l'environnement du travail aux difficultés relationnelles dans le travail, aux facteurs d'ambiance, à la mise en œuvre des dispositifs de formation et d'appréciation, à la gestion des informations et aux communications hiérarchiques et transversales ;
  
- ✚ Les canaux de régulation à privilégier dans leur complémentarité sont, d'une part, ;
  
- ✚ L'encadrement direct (niveau à préciser) et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives des salariés de l'établissement par l'intermédiaire des délégués syndicaux ;

**Le dispositif de veille sociale ne saurait en aucun cas se substituer aux compétences et prérogatives d'une part des instances représentatives du personnel et d'autre part des délégués syndicaux au titre de leurs compétences légales relevant de la négociation annuelle obligatoire.**

## **MODALITÉS D'APPLICATION**

- ✚ Il est constitué au niveau de l'établissement deux groupes de veille sociale ;
  
- ✚ Le premier est composé de membres de l'encadrement (niveau à préciser) permettant d'assurer la représentation de l'ensemble des unités de production / service de l'établissement ;
  
- ✚ Ce groupe de veille est renouvelé tous les ans ;
  
- ✚ Il se réunit à l'initiative de la DRH à périodicité trimestrielle. Il est susceptible d'être réuni à périodicité plus fréquente dans l'hypothèse d'évènements susceptibles de modifier les équilibres économiques et sociaux de l'établissement ;
  
- ✚ Il constitue d'une part un espace d'écoute des membres qui en situation de capteurs sont à même d'assurer les remontées d'information, mais aussi d'échanges sur les hypothèses de réduction, voire de suppression des irritants ; les décisions à prendre restent du ressort de la Direction ;
  
- ✚ Le deuxième groupe est composé des délégués syndicaux régulièrement désignés au niveau de l'établissement ;
  
- ✚ Il se réunit dans les mêmes conditions de périodicité et d'animation que le premier groupe ;
  
- ✚ Il constitue également un espace d'écoute et d'échange dans les mêmes termes que le premier groupe.

## **BILAN**

**À l'issue d'une année de fonctionnement du dispositif de veille, un bilan sera fait avec chacun des groupes de veille en vue éventuellement d'améliorer le dispositif.**