PRÉFET DE CORSE
Liberté
Égalité
Fraternité

CULLETTIVITÀ DI CORSICA
COLLECTIVITÉ DE CORSE
Agenza di Sviluppu Ecunomicu di a Corsica
Agence de Développement Économique de la Corse

intefp
Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

aract
Corse

# Conférence Régionale du Dialogue Social en Corse

*Ajaccio, 17 juin 2025*

*photo : Corse-Matin 25/11/2024*

# LE MOT D'OUVERTURE

# *Poursuivre une dynamique*

La journée s'est ouverte sur un message fort du préfet Jérôme Filipini, marqué par la reconnaissance du travail accompli collectivement depuis plusieurs mois. Il a salué l'engagement des acteurs du dialogue social en Corse, mettant en lumière la richesse humaine derrière les institutions.

Le dialogue social, ancré dans notre Constitution et encadré par la loi, trouve toute sa portée dans les territoires.

Le préfet a également souligné les défis persistants : si les accords d'entreprise sont nombreux, ils restent centrés sur
les salaires, alors que des sujets essentiels comme la formation, l'égalité professionnelle ou la transition écologique sont encore trop peu abordés.
La faible présence des comités sociaux et économiques dans les entreprises appelle une mobilisation collective.

Mais des dynamiques positives émergent : les petites entreprises corses sont particulièrement investies, et le recours au référendum par ratification progresse.
Ces signaux montrent qu'un dialogue social vivant, adapté aux réalités insulaires,est non seulement possible, mais déjà en marche.

La faible présence des comités sociaux et économiques dans les entreprises appelle une mobilisation collective.

Mais des dynamiques positives émergent :
les petites entreprises corses sont particulièrement investies, et le recours au référendum par ratification progresse.

Ces signaux montrent qu'un dialogue social vivant, adapté aux réalités insulaires,est non seulement possible, mais déjà en marche.
Cette journée vise à aller plus loin, en s'appuyant sur les expertises de l'ADEC, de l'Université de Corse, de l'INTEFP et de l'ARACT.

L'objectif : mieux former, mieux comprendre, développer une culture commune du dialogue et renforcer les capacités d'anticipation.

L'appel est clair : c'est par l'engagement de chacun que pourront émerger des perspectives concrètes. Améliorer le dialogue social, c'est aussi mieux préparer la société insulaire et ses acteurs aux défis à venir, dans la continuité des dynamiques initiées en 2019 et 2023, pour améliorer la performance économique des entreprises, et la qualité de vie au travail.

*Une cinquantaine de participants étaient réunis à la cité Grosseti, le pôle économique et numérique du Pays ajaccien*

Organisée par la DREETS de Corse sous l'égide du Préfet de région, avec le soutien de l'Agence de développement économique de la Corse (ADEC), de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de Travail (ARACT de Corse) et de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), missionné par la DREETS pour accompagner le développement du dialogue social en Corse, la journée du 17 juin 2025 a constitué un temps fort d'échanges pour les partenaires sociaux du territoire.
Placée dans le prolongement des Assises Nationales du Travail et des travaux initiés depuis 2019, la conférence s'est inscrite dans un processus de production collective de pistes d'action. Il s'est agi tout à la fois de valoriser les initiatives territoriales en faveur du dialogue social, de proposer un espace d'échanges pour les acteurs socio-économiques et d'identifier des pistes de travail opérationnelles visant à renforcer le dialogue social sur l'île.
Les travaux en ateliers ont donné lieu à la production de propositions concrètes, réunies dans le plan d'action figurant pages 6 à 8.
Une nouvelle étape franchie avec succès vers la construction d'une feuille de route pour le dialogue social en Corse.

# PROGRAMME DE LA JOURNÉE

## MATIN

### Interventions :

- M. le Préfet de Corse, Jérôme Filippini
- ADEC : Olivier Mosconi, Directeur général
- Université de Corse : Patrice Terramorsi, Maître de conférences HDR ((Habilitation à Diriger des Recherches) en sciences de gestion et du management
- ARACT Corse : Christine Josset-Villanova et Pierre-Michel Curt, co-présidents du binôme paritaire

### Témoignages

- Caisse régionale du Crédit Agricole de la Corse
- Laboratoire de biologie médicale Canarelli Colonna Fernandez

**Restitution** par Mélanie Burlet et Pierre-Jean Rozet de l'INTEFP des entretiens réalisés en 2024 auprès des partenaires sociaux du territoire

## APRÈS-MIDI

### Trois ateliers

animés par l'INTEFP et l'ARACT pour construire la feuille de route du dialogue social en Corse. Restitution en plénière des contributions de chaque atelier par un binôme paritaire

### Conclusion

d'Isabel de Moura, DREETS de Corse

**La modération de la journée** a été effectuée par Leria Maria Musso, journaliste.

# CHIFFRES CLÉS DU DIALOGUE SOCIAL EN CORSE (2024)

## TEXTES DÉPOSÉS

- 254 textes déposés.
- 79 % sont des accords ou avenants.
- 46 % des accords signés dans des entreprises < 50 salariés (39 % au niveau national).

## TISSU ENTREPREUNARIAL

- 86,8 % des établissements < 10 salariés.

## THÉMATIQUES DES ACCORS

- Salaires et rémunérations : 33% des accords (17 % au niveau national).
- Épargne salariale : 24 % (37 % au niveau national).
- Durée du travail : 17 % (19 % au niveau national).
- Égalité professionnelle : 10 % (8 % au niveau national).

## MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS

- Dans l'ensemble des entreprises, hors épargne salariale, les accords sont signés par les délégués syndicaux dans plus de la moitié des cas (69 % au niveau national).

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés :
  - ➤68 % des accords sont signés par ratification au 2/3. (45 % au niveau national)
  - ➤16 % par des délégués syndicaux.

## SYNDICATS SIGNATAIRES

Certains accords peuvent être signés par plusieurs syndicats :

- STC : 83 accords
- CGT : 22 accords
- CFDT : 13 accords
- FO : 10 accords
- Autres syndicats (CFTC, CFE-CGC, UNSA) : moins de 10 accords chacun

*Pour plus d'informations : https://corse.dreets.gouv.fr/La-negociation-collective-Bilan-2024-des-accords-d-entreprises*

# PRISE DE PAROLES
# *Des partenaires engagés*

## ADEC

La présence de l'ADEC à cette conférence traduit une volonté claire de participer activement aux débats sur le travail, l'emploi et les enjeux sociaux majeurs qui traversent notre île. Ces défis, qui touchent au vivre ensemble et à la lutte contre les inégalités, sont une priorité pour nous.
La délibération du 26 avril 2024, fruit d'une large concertation avec les acteurs économiques et sociaux,marque un tournant.
Elle valorise la responsabilité sociale des entreprises et le dialogue social comme leviers clés, et ouvre la voie à des dispositifs innovants : réforme du soutien à l'emploi, appui à la création de groupements d'employeurs, notamment en zones rurales.

Notre soutien traduit un engagement fort en faveur des dynamiques locales. Le dialogue avec les partenaires sociaux est essentiel pour concevoir des politiques adaptées, durables et réellement utiles pour la Corse.
Nous croyons à cette co-construction que nous souhaitons inscrire dans la durée.

*Synthèse du mot d'introduction d'Olivier Mosconi, directeur général adjoint de l'ADEC*

## ZOOM SUR LE DISPOSITIF RIESCE "RÉUSSIR":

la RSE, en valorisant les entreprises qui agissent en faveur de l'amélioration des conditions de travail, d'une rémunération supra légale, d'un dialogue social qualitatif et de l'attractivité des emplois.
L'aide, peut être majorée, cible les recrutements en CDI, y compris en mobilité interne et hors micro-entreprises individuelles.

Une grille de critères sociaux, territoriaux et environnementaux détermine l'intensité de l'aide (de 5 000 à 11 000 €). Sont valorisés notamment l'embauche de publics prioritaires, l'octroi d'avantages sociaux, les dispositifs mis en place dans les entreprises pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, pour le recours à la formation des salariés, ou pour l'égalité professionnelle...

Ce nouveau dispositif, plus exigeant mais plus équitable, sera ajusté selon les retours du terrain et des partenaires sociaux.

# PRISE DE PAROLES
# *Des partenaires engagés*

## UNIVERSITÉ DE CORSE

Par la voix de **Patrice Terramorsi, Maître de conférences HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) en sciences de gestion et du management, l'Université de Corse** a rappelé son rôle central au service du territoire et des acteurs socioéconomiques.

Elle a souligné l'importance d'un dialogue social de qualité, fondé non seulement sur la bonne volonté, mais aussi sur des compétences expertes.

À travers son Institut d'Administration des Entreprises, sa Faculté de Droit et de Science Politique, et son réseau universitaire, l'Université propose une offre de formation en modularisation, avec des formats courts, accessibles en formation continue de proximité proximité, sur des thématiques clés comme la rémunération, la pénibilité ou la qualité de vie au travail.
Elle se veut aussi un espace de co-création de la connaissance, pouvant s'investir dans des recherches appliquées et l'objectivation des besoins.

Institution ancrée dans son territoire, elle s'engage à accompagner le passage des mots aux actes pour structurer un dialogue social pragmatique, progressif et adapté aux besoins concrets des acteurs.

## ARACT CORSE

**Christine Josset-Villanova (Unsa) et Pierre-Michel Curt (U2P), co-présidents du binôme paritaire de l'ARACT Corse**, ont dressé un bilan lucide de l'évolution du dialogue social en Corse.

Longtemps ignoré ou réduit à des rapports de force, il gagne aujourd'hui en légitimité grâce à l'essor du paritarisme et à l'engagement conjoint des représentants patronaux et syndicaux.

Forte de plus de dix ans d'action, l'ARACT oeuvre à la formation des acteurs, à la prévention des conflits et à la diffusion d'une véritable culture du dialogue, fondée sur la concertation et la stabilité.
Elle appelle à une mobilisation concrète, portée par une feuille de route partagée, pour construire un dialogue social durable, efficace et ancré dans les réalités du territoire.

Elle rappelle que la réussite sociale et économique ne peut venir que de la concorde entre les parties.
Une telle démarche suppose des moyens, des engagements clairs et un soutien fort des institutions locales comme nationales.

# TÉMOIGNAGES PARTENAIRES
# *Pratiques inspirantes*

## LABORATOIRE DE BIOLOGIE MÉDICALE CANARELLI COLONNA FERNANDEZ

La négociation annuelle obligatoire, NAO, appliquée au sein de cette structure n'est pas seulement une obligation légale, elle est aussi un moment fort du dialogue social dans l'entreprise. Ce qui ressort des témoignages du dirigeant et du représentant syndical c'est l'inscription dans la durée des sujets de discussion.

Ainsi, cela offre « une projection sur plusieurs années », précise le dirigeant que cela permet de « prendre le temps qu'il faut pour discuter » et de « travailler sur différents angles, pas uniquement sur le salaire lui-même ». il précise aussi que cela permet de « prendre le temps qu'il faut pour discuter » et de « travailler sur différents angles, pas uniquement sur le salaire lui-même ».
Un constat confirmé par le représentant syndical pour qui cela permet d'aborder « tous les sujets, en plus de ceux abordés au sein du CSE » tout en ayant « un éclairage différent » et évite ainsi « les sujets tabous ». En s'inscrivant dans la durée, « on protège les acquis et on progresse, tout doucement, tranquillement ».

Cette approche a permis d'aboutir sur différentes primes (partage de la valeur, tutorat, présentéisme, valorisation de certaines activités, gardes et astreintes), sur des accords portant sur le nombre de congés enfant malade, la transition vie active/retraite, la participation à la mutuelle complémentaire. Direction et syndicat présentent ensuite ensemble aux salariés les décisions actées lors de la NAO.

*Jean Canarelli, gérant et Alain Mignani, délégué syndical STC Accords négociés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire les 21 mai 2025 et 22 novembre 2023 avec le STC.*

## CAISSE RÉGIONALE CRÉDIT AGRICOLE CORSE

L'accord d'intéressement signé au sein de la caisse régionale du Crédit Agricole est un exemple emblématique de l'importance du dialogue social dans une entreprise et de la mise en place de critères, expliqués, justes et acceptés.
Cet accord d'intéressement, renégocié tous les trois ans, a été basé sur trois critères : la rentabilité « et donc la valeur que l'entreprise peut partager avec ses salariés », la mise en place d'un seuil limite « pour ne pas mettre en difficulté sa pérennité », et d'un bonus « qui ne se déclenchera en plus de l'intéressement que si l'entreprise atteint les deux indicateurs choisis pour la durabilité ».
Pour la directrice des ressources humaines, des finances et des risques, ces accords basés sur la qualité de vie au travail et sur les conditions de travail sont des clés pour ensuite « construire des accords plus structurants dans les entreprises ».

De leur côté, les représentants syndicaux ont témoigné de l'intérêt de la mise en place de ces critères « qui permettent de rémunérer le travail des salariés » sans « mettre en péril l'entreprise » tout en prenant en compte l'insularité du territoire et l'importance de la démarche RSE pour « diminuer l'empreinte carbone [...], primordial pour l'avenir de l'île ».

*Octavia Santoni, directrice des ressources humaines des finances et des risques, Mathea Beuchon, déléguée syndicale suppléante syndicat SNECA-SGC et Antoine Albertini, délégué syndical CGTAccord d'intéressement 2025-2026-2027 signé le 25 avril 2025 avec la CGT et le SNECA-CGC.*

# ETAT DES LIEUX
# *Spécificités et attentes fortes*

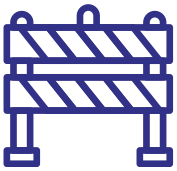
*En appui à la DREETS Corse, l'INTEFP a conduit une série d'entretiens avec les partenaires sociaux et institutionnels entre juin et décembre 2024.*

*Cette démarche, inscrite dans la continuité des séminaires régionaux de 2019 et 2023, vise à construire un cadre commun pour un dialogue social adapté aux réalités corses.*
*Cette restitution dresse un état des lieux sans détour, mais aussi porteur de perspectives d'action.*

## UN DIALOGUE SOCIAL INSUFFISANT

Le constat est partagé : le dialogue social reste peu implanté dans les entreprises corses.
Cela s'explique en grande partie par le tissu socio-économique : 95 % des entreprises du territoire sont des TPE et ne disposent pas de représentation du personnel.
L'instabilité des équipes entraînée par la saisonnalité de l'activité, le développement de l'auto-entrepreneuriat et la faiblesse des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés freinent l'émergence d'un dialogue dynamique et structuré dans les entreprises.
Le management est historiquement paternaliste. Les relations interpersonnelles sont souvent privilégiées et restent peu encadrées par des intérêts et dispositifs collectifs. Le dialogue social est perçu comme difficile, voire conflictuel.

## DES FREINS STRUCTURELS PERSISTANTS



Les difficultés ne sont pas uniquement socio-culturelles.
Le cadre légal national est jugé peu adapté aux réalités insulaires car il a tendance à fragmenter les espaces de dialogue social. Les instances locales (CPRI1, ODDS2) peinent à fonctionner et l'absence de PRST3 ou de CROCT4 renforce le sentiment d'une mise en œuvre complexe.
Le cas du STC5, syndicat majoritaire en Corse mais non reconnu comme représentatif au niveau national, introduit une disparité de représentativité qui complique la participation pleine et entière des salariés corses au dialogue social territorial.

*1 / CPRI : commission paritaire régionale interprofessionnelle*
*2 / ODDS : observatoires départementaux d'analyses et d'appui au dialogue social et à la négociation*
*3 / PRST : plan régional santé travail*
*4 / CROCT : comité régional d'orientation des conditions de travail*
*5 / STC : syndicat des travailleurs corses (sindicatu di i travagliadori corsi)*

# ETAT DES LIEUX
# *Spécificités et attentes fortes*

## DES PROBLÉMATIQUES DE TRAVAIL ET D'EMPLOI SPÉCIFIQUES

Le contexte insulaire corse présente des caractéristiques socio-économiques qui influencent directement les conditions de travail et d'emploi.
La forte saisonnalité de l'activité (57 % des besoins en main d'oeuvre en 2022), notamment liée à la prédominance du secteur du tourisme, engendre des contrats courts et une pluriactivité fréquente.
Parallèlement, la transformation récente du marché du travail – avec l'essor de l'intérim (+15,7 % en 2022), de l'auto-entrepreneuriat et la fermeture de nombreuses entreprises – accentue la précarité.
Le coût de la vie élevé sur l'île alimente les tensions sociales, souvent centrées sur les questions de rémunération.
À cela s'ajoute une pénurie de compétences, due à un décalage persistant entre les besoins des entreprises et l'offre de formation locale.

Enfin, la présence de l'économie informelle soulève des enjeux économiques et de justice sociale. Ces réalités appellent des réponses adaptées en s'appuyant sur un dialogue social renforcé, véritable levier de transformation économique et sociale.

## DES BESOINS CONCRETS, DES ATTENTES FORTES

Les acteurs rencontrés ont exprimé des besoins clairs : accompagner les TPE dans leurs relations sociales, renforcer les compétences des partenaires sociaux, développer l'offre de formation locale, et mieux outiller les entreprises.

La médiation est identifiée comme un levier essentiel pour prévenir et réguler les conflits.
L'implication des experts-comptables, interlocuteurs directs des TPE, est également jugée stratégique.
Toutes les parties expriment l'attente forte d'une dynamique collective structurée et durable.

C'est l'objet de cette conférence régionale qui doit marquer un tournant. Conçue comme un moment de co-construction, l'enjeu est désormais de transformer cette volonté commune en actions concrètes et durables, soutenues par l'implication continue des partenaires sociaux, des institutions et des entreprises du territoire.

*Mélanie Burlet et Pierre-Jean Rozet, direction de l'innovation et des partenariats de l'INTEFP*

# RESTITUTION DES ATELIERS DE L'APRÈS-MIDI
# *Les premières pistes d'action*

*Trois ateliers ont permis aux participants de travailler en sous-groupes sur l'identification de priorités d'action en matière de dialogue social. Les échanges ont été riches et les groupes ont abouti à des propositions complémentaires, dont certaines ont été partagées en plénière.*

## ATELIER "GROUPE JAUNE"

Les participants ont souligné l'importance d'améliorer la lisibilité de l'écosystème du dialogue social, en élaborant un répertoire régional des acteurs et dispositifs existants, régulièrement actualisé et diffusé largement.
Le renforcement des compétences est apparu comme un axe central, à travers des formations ciblées pour employeurs et partenaires sociaux, mais aussi une sensibilisation des jeunes dès le secondaire.
Le groupe a également proposé de développer un réseau régional de médiateurs afin de prévenir les conflits, d'intégrer les enjeux d'égalité et d'inclusion dans les pratiques et d'ouvrir des discussions sur les conditions de travail et l'attractivité des métiers.
Enfin, il a mis en avant la nécessité de définir des priorités claires sur des périodes données et d'évaluer régulièrement l'impact des actions menées.

## ATELIER "GROUPE BLEU"

Cet atelier a mis l'accent sur la formation et la communication.
Les participants ont proposé de coconstruire des modules de formation avec l'université et de mettre en place des formations paritaires réunissant employeurs et salariés.
Ils ont également insisté sur la diffusion d'une culture partagée du dialogue social, en intégrant cette sensibilisation dès le collège et tout au long de la vie professionnelle. Le développement de la communication externe a été jugé essentiel pour valoriser le rôle des partenaires sociaux et mieux informer les TPE/PME grâce à des outils adaptés.
Le groupe a aussi insisté sur la qualité des relations dans l'entreprise, en favorisant un climat de confiance et en proposant la création d'une cellule d'écoute.
Enfin, il a défendu la nécessité de se coordonner de façon efficace, en se basant sur les instances existantes, par exemple en réunissant les 2 observatoires départementaux du dialogue social dans une instance commune

## ATELIER "GROUPE ORANGE"

Les échanges ont porté sur le rôle du dialogue social comme levier d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, notamment dans les TPE/PME.
Le groupe a proposé de veiller à l'application effective des droits et accords existants,
notamment l'ITRC, et d'intégrer davantage les enjeux de logement, transport et parentalité. L'accès aux oeuvres sociales dans les TPE a été identifié comme un moyen concret d'accroître le pouvoir d'achat.
Le développement d'une culture partagée du dialogue social a également été jugé prioritaire, en facilitant l'accès à l'information, en créant des outils de vulgarisation des droits et en proposant des formations conjointes employeurs-salariés.
Le recours à la médiation pour prévenir et réguler les conflits a été évoqué, ainsi que l'ancrage du dialogue social dans le quotidien des entreprises, pour en faire une pratique régulière, utile et bénéfique à tous.

# CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES
# *Un dialogue social en action*

*Cette conférence régionale du dialogue social est une réussite, à la fois parce qu'elle a permis de réunir tout un ensemble d'acteurs mais aussi, et surtout, parce qu'elle a permis de construire, devant nous, un plan d'action concret et partagé. Le challenge est réussi.*

Cette journée de travail a permis un réel engagement collectif, aboutissant à un plan d'action structuré et porteur. La mobilisation des participants, la qualité des contributions et les travaux en atelier ont permis d'élaborer un plan d'action à court, moyen et long termes.

Plusieurs axes de travail sont ressortis :

- Le besoin de clarifier l'architecture des instances et des dispositifs existants dans le cadre du dialogue social, grâce à un travail de cartographie.
- Le besoin d'informer sur les enjeux du dialogue social dès le plus jeune âge, pour mieux comprendre le monde du travail et prévenir les conflits. Une action portée par la Direction du travail et le rectorat pourrait permettre d'avancer sur ce volet.
- Le besoin d'outils de communication à destination des salariés, des employeurs, et notamment des dispositifs ludiques, pour diffuser la connaissance, et convaincre de l'utilité et de l'intérêt du dialogue social jusque dans les TPE.
- Le besoin de formations et de travaux d'étude paritaires, par exemple au sein de l'Université.
- Le besoin d'aller plus loin sur des enjeux fondamentaux et notamment celui du pouvoir d'achat, dans un contexte insulaire où la question se pose de façon accentuée.

  La forme de l'action est à déterminer mais deux pistes ont été évoquées : d'une part, étendre le bénéfice des oeuvres sociales à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, en s'inspirant d'expériences réussies menées sur ce territoire ou ailleurs; d'autre part, favoriser les groupements d'employeurs des TPE pour répondre à la saisonnalité et à la fragilité économique locale.

Le rôle du dialogue social est central. Dans un territoire où les mandats sont nombreux et les ressources limitées, l'agilité des acteurs est essentielle. Face aux nombreux enjeux contemporains – l'écologie, le numérique, l'allongement de la vie professionnelle, etc.–, il faut optimiser les outils existants et renforcer la culture du dialogue social.

Ce plan d'action n'est donc pas un aboutissement mais un point de départ. Il faudra bien sûr prioriser, structurer, désigner des pilotes et revenir collectivement et régulièrement sur les avancées et les difficultés. Mais le vœu exprimé collectivement est celui d'un développement économique et social au service des salariés, des entreprises et du territoire.

***" Ce n'est donc pas le mot de la fin, mais bien celui d'un début."***

*Isabel de Moura, directrice régionale de la DREETS de Corse*

# ANNEXE - TRAVAUX DES ATELIERS
# *Un plan d'action à transformer*

*Les participants, répartis en trois groupes, ont formulé des pistes d'actions concrètes, rassemblées ci-dessous. Ce document constitue une feuille de route évolutive sur 2025-2026-2027, à enrichir collectivement lors d'une prochaine rencontre prévue à le 2ème semestre 2025 pour préciser les rôles, les échéances et des moyens à mobiliser*

- **APPUYER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ET INTERPROFESSIONNEL**

## FORMER AU DIALOGUE SOCIAL

- Co-construire des modules de formation au dialogue social (en formation initiale ou continue) pour sensibiliser les partenaires à ses enjeux et à sa mise en oeuvre
  *Échéances : Démarrage en 2025 - Mise en oeuvre en 2027*
- Proposer des formations en e-learning
- Faire reconnaitre les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical

- Université
- ADEC
- ARACT
- INTEFP
- AFPA
- OPCO
- Organismes de formation
- ANDRH

## MOBILISER LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DÉJÀ EXISTANTES

- Identifier les contacts dans les organisations syndicales par secteur d'activité
- Créer un répertoire des instances ressources du dialogue social, précisant leurs missions, leurs offres et le rôle de la DREETS
- Définir et prioriser des thématiques de travail et les inscrire dans le temps
- Constituer un groupe de travail « Dialogue social en Corse » réunissant les ODDS 2A et 2B pour coordonner les initiatives locales

- Organisations syndicales de salariés
- Organisations patronales
- ODDS
- CPRIA
- ARACT

## ORGANISER DES RENDEZ-VOUS TERRITORIAUX RÉGULIERS

- Organiser une conférence régionale annuelle traitant du bilan et des perspectives
- Évaluer l'impact des décisions prises avec des indicateurs

- DREETS
- ADEC
- ARACT
- Unoversité
- CESEC de Corse

# ANNEXE - TRAVAUX DES ATELIERS
# *Un plan d'action à transformer*

## DÉVELOPPER LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL

- Mener des recherches postdoctorales ciblées pour identifier les spécificités de négociation en Corse
- Sensibiliser au dialogue social dès le collège, l'inclure lors des stages de 3e et de 2nde et le renforcer auprès des étudiants, futurs salariés et employeurs
- Sensibiliser les TPE et PME au dialogue social : diffuser des informations claires et accessibles sur les thématiques et les formes qu'il peut prendre

- Université
- Rectorat, collèges, lycées
- Entreprises
- Organisations
- Syndicales de salariés
- Organisations patronales

- **APPUYER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES**

## VALORISER SON RÔLE EN ENTREPRISE

- Mener des campagnes d'information sur le dialogue social (acteurs, dispositifs, apports, etc.)

- DREETS
- Organisations syndicales de salariés
- Organisations patronales
- ADEC
- OPCO
- Médecine du travail

## VULGARISER LE CADRE LÉGAL DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Créer des outils pratiques à destination notamment des TPE et PME

- A définir

# ANNEXE - TRAVAUX DES ATELIERS
# *Un plan d'action à transformer*

## CRÉER UNE CELLULE D'ÉCOUTE / RENFORCER L'OFFRE DE MÉDIATION

- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement lorsque le dialogue est rompu, recueillir les besoins et orienter vers les ressources adaptées
- Promouvoir une bonne connaissance partagée du cadre légal et encourager l'écoute équilibrée des employeurs et des salariés

- DREETS
- ARACT
- Organisations syndicales de salariés
- Organisation patronales
- Réseau des médiateurs/ psychologues du travail

## PROMOUVOIR LES FORMATIONS COMMUNES AU DIALOGUE SOCIAL

- Déployer des formations communes en entreprise, sur l'ensemble du territoire, pour renforcer les compétences et favoriser une culture partagée du dialogue social
  *Échéance : Lancement fin 2025*

- INTEFP
- ARACT
- DREETS
- ADEC
- Université

## APPUYER LA NÉGOCIATION D'ACCORDS DE MÉTHODES ENTRE EMPLOYEURS ET SYNDICATS

# ANNEXE - TRAVAUX DES ATELIERS
# *Un plan d'action à transformer*

- **RÉPONDRE AUX ENJEUX PRIORITAIRES SUR LE TERRITOIRE**

## AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

- Développer les oeuvres sociales dans les TPE : repérer des bonnes pratiques dans d'autres régions (ex : Poitou-Charentes),
- Identifier les leviers financiers, sensibiliser les TPE dans un objectif d'attractivité et de fidélisation de leurs salariés
- Organiser des concertations sur le salaire décent/ explorer la piste de groupements d'employeurs
- Explorer les possibilités de pluriactivité et autres dispositifs innovants

- A définir

## INTÉGRER ET NÉGOCIER LES CONDITIONS DE VIE DES SALARIÉS : LOGEMENT, TRANSPORTS,PARENTALITÉ

- Profiter de la prochaine révision du Plan d'aménagement et de développement durable de la Corse (Padduc) pour engager les acteurs au dialogue social

- A définir

## PRÉVOIR DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ PAR LA PROMOTION DES MÉTIERS ET DES SALAIRES

- **Animateurs** :
  - Mélanie Burlet (INTEFP) et Pierre-Jean Rozet (INTEFP)
  - Julia Doriel (Aract) et Emilie Philis (INTEFP)
  - Agnès Cardineau (INTEFP) et Frédéric Mortini (Aract)

# LES FORMATIONS COMMUNES

## *SE FORMER ENSEMBLE À DE NOUVELLES PRATIQUES DE DIALOGUE SOCIAL*

### OBJECTIF

Accompagner la montée en compétences des acteurs du dialogue social, de façon paritaire et dans un cadre sécurisé

### BÉNÉFICIAIRES

Partenaires sociaux, employeurs, représentants du personnel, salariés
Au sein d'un territoire, d'une branche professionnelle, d'une entreprise, en interentreprises, etc.

### PROGRAMME

Co-construction avec les partenaires sociaux, avec des thématiques sur mesure : cadre juridique du dialogue social, enjeux économiques et sociaux, méthodes et processus de négociation, qualité des relations et du dialogue, etc.

### MÉTHODE

Cadre de formation permettant de progresser ensemble vers un objectif partagé dans le respect des différents points de vue et des intérêts

*Un dispositif de formation inscrit dans le code du travail, déployé par l'INTEFP et un réseau de 200 organismes de formation référencés.*

# NOS PARTENAIRES

## LES UNIVERSITAIRES

Università di Corsica Pasquale Paoli

## LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES

BTP Fédération Française du Bâtiment Corse-du-Sud

Cfdt. Corsica

CFE CGC Corse

la cgt 2A

la cgt 2B Haute-Corse

UNSA

sneca

U2P union des entreprises de proximité Corse

UDES Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse

UMIH Corse

Mouvement des Entreprises de France Corse