

Enquête auprès des partenaires sociaux sur leurs attentes dans l'amélioration du Dialogue Social

Synthèse globale à destination des partenaires sociaux

mai 2016



Crédit photo : Amaud Bouissou/MEEM

Personnes rencontrées à date

DRH :

- ✓ Cécile Avezard
- ✓ Gérard Chataigner
- ✓ JP Grégoire
- ✓ Eric Le Guern
- ✓ V. Teboul et N. Courseaux
- ✓ Serge Billiottet
- ✓ Valérie Baudère
- ✓ Hervé Schmitt
- ✓ Anne Harlé

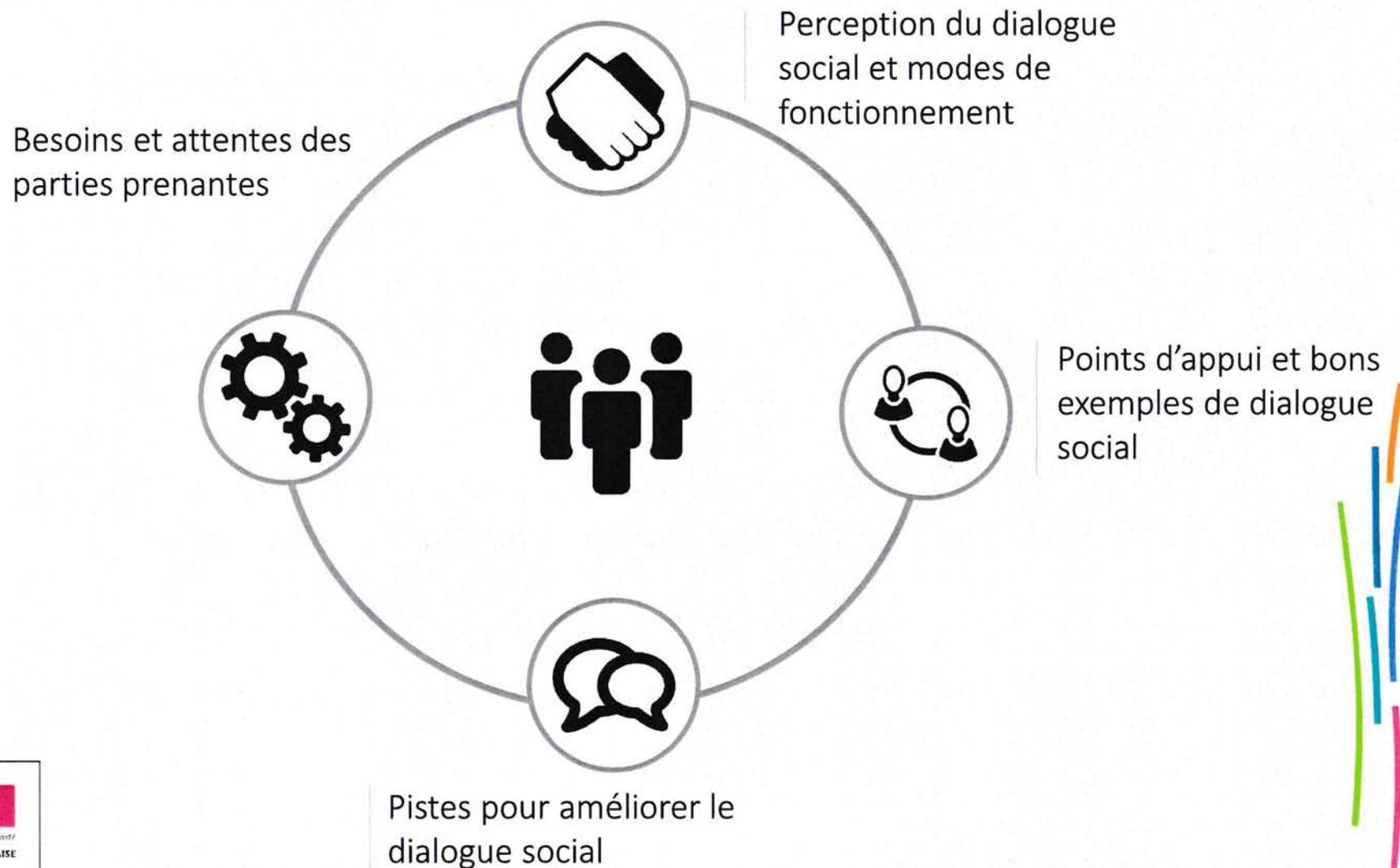
Organisations syndicales :

- ✓ **FO** : J. Hedou, G. Costil
- ✓ **CGT** : N. Baille, M.C. Van Marle
- ✓ **CFDT** : V. Thys, D. Vincent, E. Husté
- ✓ **UNSA** : D. Puigmal, B. Koubi, H. Bodinate
- ✓ **FSU** : J. Ciulkiewicz, L. Le Lock, ML. Le Coguiéc
- ✓ **Solidaires** : L. Pidancet, L. Mérindol, Y. Duval
- ✓ **Resp. CHSCTM** : C. Vanderrielle, T. Iva

Autres acteurs du Ministère :

- ✓ **DGITM** : Régine Brehier
- ✓ **DREAL** : Thierry Vatin

Les points abordés en entretien



Un contexte déstabilisant pour l'ensemble des acteurs du Dialogue Social

Tous les acteurs (DRH, déconcentré, OS) partagent un constat :

- 7 ans de mutations ininterrompues (RGPP, fusions, MAP...)
- Un contexte de réduction d'effectifs et de crédits, des compétences en évolution, une culture encore hétérogène
- Un pouvoir de plus en plus prégnant de Bercy et la DGAFP
- Une décentralisation et une autonomie de gestion des services déconcentrés

→ Une perception commune portant sur les marges de manoeuvre limitées de part et d'autre

→ Une conscience partagée que l'on est en transition, générant crispations, frustrations et freins au changement

Les mots-clefs qui décrivent le dialogue social

Vus par la DRH

Vus par les OS

Complicé
Sans-marges-de-manoœuvre
Usure
Respectueux
Frustration
Irresponsabilité
Stress
Exigeant
Représentativité-faible
Chronophage
Crispation
Difficile
Utile

Profusion
Irrespect
Frustration
Déloyal
Impuissance
Opacité
Agacement
Lourd
Complexité
Flou
Dysfonctionnement

Cartographie des positionnements OS

Réalistes engagés



« Nous sommes prêts à agir pour favoriser un mode plus constructif de traitement des dossiers »

Frustrés et crispés



« Nous sommes frustrés que le véritable dialogue soit si rare »

Opposants de principe



« Le dialogue social n'existe pas, seul le bras de fer compte »

Besoins et attentes des OS/DRH

Organisation
Sens
Communication
Professionalisme
Amont
Loyauté
Préparation
Respect-du-cadre
Transparence
Respect



Du respect et de la transparence

- Besoin de connaître et entendre clairement les **marges de manœuvre** de la DRH et son périmètre d'intervention
- Besoin de connaître le statut des réunions : **information/ concertation/ négociation** ?
- Sortir du **flou méthodologique** (sujets, périmètres, mandats, règles de travail...), clarifier et faire fonctionner l'instruction de juin 2015
- **Communication** aux agents par DRH sur les grands projets et les avancées

Plus de travail préparatoire

Besoin de mettre en place les différentes étapes pour une bonne négociation afin d'éviter les CTM marathon :

1. Une réunion pour « dégrossir »
2. Une réunion de concertation/discussion
3. Une réunion de négociation

Plus largement sur la méthode :

- Recours à plus de bilatérales
- Des points d'étapes pour les dossiers au long cours
- Cadrer ensemble la méthode

Une meilleure gestion et conduite des réunions

- Transmettre les documents à temps
- Réglementer le temps de parole
- Respecter et limiter l'ordre du jour
- Prioriser les dossiers courts et concrets
- Respecter le quorum
- Permettre à toutes les opinions de s'exprimer avec un temps de parole équilibré
- Ne pas avoir peur de faire « taire »
- Diffuser un calendrier au moins semestriel des comités de suivi et groupes de travail
- Eviter que le dialogue social ne se limite aux jeux et postures au détriment du fond

Besoins et attentes des partenaires (DGITM et DREAL)

Raviver la culture du Dialogue Social (historiquement prégnante au sein du ministère) :

- affaiblie par des nouvelles générations de cadres peu préparés et peu aguerris
 - la nécessité de prendre en compte les nouvelles problématiques liées aux réorganisations incessantes
- Développer un rôle d'animation du réseau RH, de conseil sur les sujets sociaux auprès des chefs de service
- Accompagner la montée en compétences de l'encadrement sur le dialogue social et la gestion des transformations (antenne appui RPS ?)

Les points d'appui

Les bons exemples de dialogue récents et en cours :

OS : Requalification / Amiante / Pénibilité / Corps des chercheurs et directeurs de recherche, Elections

DRH : Maintien des CLAS (Comités locaux d'action sociale) dans la fusion des régions / Amiante / Pénibilité / Requalification

Les points d'appui

Les points qui rapprochent la DRH et les OS :

Des perceptions communes :

- Une DRH en tension (manque de moyens, de temps, de marges de manœuvre...) qui doit sortir de son faisceau de contraintes pour jouer pleinement son rôle
- Une DRH qui doit se positionner davantage en anticipation et en programmation

Le souhait d'étoffer les échanges constructifs

- Faire des propositions plus en amont
- Développer les bilatérales



Pour aller plus loin suite à l'enquête

Consensus de la DRH et plusieurs OS sur la nécessité de :

- ✓ **Donner un cadre** plus fort pour favoriser le dialogue (charte, règles, cadrage de méthode)
- ✓ **Clarifier en amont** les règles et la méthode au cas par cas
- ✓ **Permettre à RS** de remplir pleinement ses missions (temps pour traiter des dossiers, communiquer, développer la capacité à porter les décisions et délivrer des arbitrages)