

Groupe de travail FHF

Le dialogue social

Le point de vue des DRH



Groupe de travail FHF
dialogue social

Journée d'automne 30 novembre 2011

- Amandine Bernon, DRH de Plaisir,
- Frédéric Jambon, DRH de Gonesse,
- Francisco Moreno, DRH de Villeneuve Saint-Georges,
- Marie-Agnès Scherrer, DRH de Rueil,
- Laetitia Lavigne, DHR à Aulnay-Sous Bois.



Groupe de travail FHF
dialogue social
Journée d'automne 2011

Les objectifs de cette présentation :

- Rappporter et synthétiser le témoignage des DRH en établissement et leur perception concrète du dialogue social en termes de définition, contexte, faits marquants et faiblesses.
- Eclaircir les conditions et les apports attendus d'un dialogue social de qualité en établissement.
- Formuler quelques propositions.



Groupe de travail FHF
dialogue social
Journée d'automne 2011

- La définition du dialogue social.
- Le cadre juridique, évolutions et perspectives avec la loi du 5 juillet 2010.



Groupe de travail FHF dialogue social Journée d'automne 2011

Faits marquants et contexte du dialogue social en établissement :

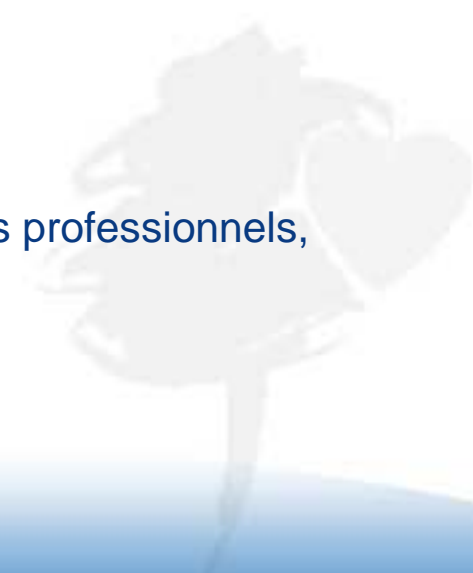
- Evolution de la contrainte financière des établissements franciliens, difficultés d'organisation des services.
- Dégradation de la santé au travail, fait lié aux vieillissement, aux aspects démographiques, aux épisodes de violences et d'incivilité envers les agents et à certaines situations sociales.
- Des marges de manœuvres réduites pour les DRH et des motivations financières ou promotionnelles souvent jugées insuffisantes par les agents.
- Une gestion des effectifs et une conduite du changement souvent compliquée pour les DRH.



Groupe de travail FHF dialogue social journée d'automne 2011, les lieux du dialogue social

Un dialogue social « protéiforme » avec de nombreuses occasions d'expression :

- **Le bureau du directeur** : la « liste des courses », des sollicitations régulières voire intempestives, avec des pratiques et sensibilités différentes ; l'association ou non du DRH.
- **La file d'attente au self, les discussions...**
- **Les réunions** : préparation des instances, réunions informelles de dialogue social, parfois réunions de crise.
- **Les instances locales** :
 - . CTE, CAPL, CHSCT
 - . Commissions : logement, reclassement, crèche...
 - . Les groupes de travail : projet social, comité des risques professionnels, comité GPEC...



Groupe de travail FHF dialogue social Des insuffisances générales

- Un manque de définition et de cadrage des objectifs du dialogue social avec une certaine difficulté à se situer dans le dialogue social : consultation, concertation, négociation ?...
- Un manque d'éléments concrets en amont : peu de veille sociale, indicateurs du climat social pas toujours exploités et en aval, peu de négociations locales avec une rare formalisation d'accords.
- Une théâtralisation » et une représentation formelle des agents en CTE qui souvent s'empare de questions de détail, une concertation de façade qui évite les enjeux cruciaux.
- Des mots « valise » pour des problèmes qui peuvent rester non résolus : « harcèlement », « surcharge », « dysfonctionnements », « souffrance au travail », « pénibilité », risques psychosociaux en général.

Groupe de travail FHF dialogue social

Journée d'automne 2011, les insuffisances, suite

- Un encadrement qui rencontre des difficultés de positionnement et qui manque lui-même d'espace de représentation et de dialogue.
- L'absence apparente des médecins dans la question du dialogue social avec une CME qui aborde rarement le sujet.
- Un fonctionnement inégal selon les établissements des pôles et des délégations.
- L'influence de la tutelle : optimiser les ressources mais « sans faire de vagues » face à des représentants soucieux de sauvegarder l'emploi public.

Groupe de travail FHF
dialogue social
Journée d'automne 2011, propositions

- **Tirer parti de la loi de rénovation du dialogue social** du 5 juillet 2010 et proposer l'ouverture de négociations en vue d'accords locaux quand ce sera pertinent.
- Ne travailler sur toute réorganisation qu'avec les représentants du personnel afin que le dialogue social accompagne le changement.
- Diffuser des relevés de décisions pour montrer que le dialogue social est constructif

Groupe de travail FHF dialogue social Journée d'automne 2011, propositions

- Les DRH doivent prendre leur place avec une stratégie renforcée et occuper le terrain :
 - Au sein des CHSCT.
 - En construisant un agenda social annuel.
 - En veillant à ce que les aspects sociaux soient pris en compte pour chaque décision ou réunion.
 - En se professionnalisant.
- S'emparer de sujets d'actualité et faire preuve ainsi d'ouverture et d'anticipation :
 - En approfondissant sur un plan institutionnel la question de la « souffrance au travail » et des risques psychosociaux.
 - En permettant à la parole de se libérer en s'aidant des personnes ressources internes : le médecin du travail, assistant social du personnel, psychologue, représentants du personnel... Pour mieux connaître les difficultés des agents.
- Mettre en place une veille sociale avec des indicateurs suivis et des plans d'actions.



Groupe de travail FHF dialogue social Journée d'automne 2011, propositions pour impliquer tous les acteurs

- Mieux utiliser les possibilités de dialogue social que pourrait offrir la CME, lieu du débat avec les chefs de pôle, les médecins, co-organisateurs de l'activité.
- Mettre en place et faire vivre la concertation interne dans les pôles pour développer les projets de pôle.
- Développer les compétences de l'encadrement intermédiaire pour le dialogue de proximité avec les équipes.

Conseil de lecture

- Editions de l'Atelier, Jean-Paul Guillot

