

publication

Comment réussir le dialogue social ?

Quelles sont les recettes pour réussir le nouveau dialogue social dont ont besoin les établissements de la FPH ? Il faudra user de nouveaux outils, donner toute la place qui leur revient aux cadres et faire de la qualité de vie au travail l'axe principal de ce dialogue. Sans oublier de fusionner CTE et CHSCT. Ces idées sont développées dans *Réussir le dialogue social dans la FPH*, paru en septembre dernier.

Pendant longtemps, les fonctionnaires, soumis à l'autorité hiérarchique, ont été privés des droits syndicaux qui ne leur ont été reconnus qu'en 1946. À partir de 1983, le statut a conforté les droits syndicaux des agents des trois versants de la fonction publique et développé un dialogue social se déroulant principalement au sein d'instances paritaires. Plus tard, les accords de Bercy (2008) ont jeté les bases d'une rénovation du dialogue social dans la fonction publique consacrée par la loi de 2010.

S'agissant de la fonction publique hospitalière (FPH), si elle a su être innovante, le modèle traditionnel de dialogue social dans nos établissements est aujourd'hui remis en cause. Quelles propositions pour le réussir au sein des établissements de la FPH ? Il convient de :

- mobiliser les outils: projet social, agenda social, baromètre social, règlement intérieur des instances, formation au dialogue social (exercice du droit syndical, techniques de négociations), élaboration des chartes ou protocoles, organisation des alertes sociales et développement du dialogue social informel;

- donner aux cadres une place centrale dans ce dialogue. Parce qu'ils sont souvent absents ou peu présents dans le dialogue social institutionnel, alors qu'ils sont directement concernés, les cadres doivent voir leur place mieux reconnue dans le processus décisionnel. Ils doivent disposer de possibilités d'échanges et de consultation au sein de dispositifs tels que le collège cadres. La communication managériale devra intégrer les aspects liés au dialogue social afin que les cadres soient aussi bien informés que les représentants des personnels sur les projets;

- faire de la qualité de vie au travail (QVT) le principal sujet du dialogue social. Les domaines les plus importants qui, traditionnellement, alimentent celui-ci sont la formation et la gestion du temps de travail; une place particulière est donnée aux actions d'amélioration de la QVT et à la prévention des risques psychosociaux (RPS). Or, l'accélération des restructurations, consécutive à la création des groupements hospitaliers de territoire ou aux plans de retour à l'équilibre conduit les DRH à

associer étroitement les organisations syndicales à la définition et à la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement social. Il convient par ailleurs de garantir, au sein des pôles, un dialogue de proximité permettant aux équipes hospitalières de s'exprimer sur les questions concernant le fonctionnement des unités et les conditions de travail;

- préserver et rétablir la sérénité. Évoluant entre confiance et défiance, les relations sociales sont aujourd'hui tendues dans les établissements de la FPH. Même si le droit de grève est juridiquement encadré, l'augmentation des conflits, l'instrumentalisation du CHSCT (cf. le danger grave et imminent - DGI) et les contentieux afférents aux expertises sont les symptômes d'un malaise grandissant. La prévention des conflits, le recours à la médiation, voire à la conciliation, peuvent contribuer à maintenir ou à rétablir un climat social apaisé;

- fusionner le CTE et le CHSCT et sortir du code du travail. La rénovation du dialogue social passe par la mise en place d'une instance unique issue de la fusion du CTE et du CHSCT dont les attributions sont largement redondantes. Elle passe aussi par la sortie du code du travail, dont l'application au sein d'un établissement public relève d'une incongruité juridique. La rénovation passe encore par l'instauration d'un véritable dialogue social de territoire au sein d'une instance consultative.

Enfin, le dialogue social doit s'adapter aux nouveaux enjeux de la transformation numérique du travail et prendre les nouvelles formes de parcours et de mobilité des professionnels. ■

Marie-Gabrielle VAISSIERE-BONNET



« Réussir le dialogue social dans la FPH », Jean-Marie Barbot, Vanessa Fage-Moreel, Marie-Gabrielle Vaissière-Bonnet LEH Éditions, septembre 2018

Parce qu'ils sont souvent absents ou peu présents dans le dialogue social institutionnel, [...] les cadres doivent voir leur place mieux reconnue dans le processus décisionnel.