



Le dialogue social dans la période post Covid

Dans le contexte actuel, incertain et évolutif, assurer la continuité du dialogue social est une obligation légale et un enjeu fondamental. L'Association des DRH des grandes collectivités a toujours été attachée à promouvoir un dialogue social de qualité au niveau local. Les organisations syndicales sont des partenaires incontournables pour construire et échanger dans un cadre apaisé.

Dans sa [contribution](#) à la mission commandée par le gouvernement sur la négociation collective dans la Fonction publique, l'Association avait signalé que « *de façon encore majoritaire, la relation entre les syndicats et les employeurs publics est structurellement et principalement conflictuelle alors que sa mission principale est de favoriser la mise en place d'un consensus entre les différentes parties qui participent au débat* »¹.

Dépasser les obligations légales relatives à la consultation des instances, identifier des nouveaux sujets et peut être de nouvelles méthodes avec les OS : la période qui s'ouvre offre ces opportunités.

1. Thèmes à discuter post crise.

***organisation du temps de travail et temps de travail** : les leçons du télétravail, de nouveaux critères d'équité, le lien avec le chantier sur les 1607h...

***engagement au travail** : revenir à un mode de fonctionnement normal (après le confinement, les absences prolongées, les différences au sein de collectifs de travail...)

***parcours professionnels** : accompagner les agents qui ont des envies de changements importants.

¹ Plus globalement, concernant le rapport remis par Mme Esch, M.Vigouroux et M.Rouquette au gouvernement le 25 mai, l'Association des DRH des grandes collectivités se réjouit des propositions en phase avec les orientations défendues lors de son audition en janvier dernier. Force juridique des accords, périmètre large de négociation intégrant, comme proposé par l'association, la rémunération des contractuels. L'Association avait ainsi insisté sur ce point compte-tenu du développement probable du recours aux contractuels suite à la loi TFP: la négociation collective fournira le cadre de dialogue social et de transparence adapté pour déterminer les principes de déroulement de carrières et de rémunération des contractuels.

Rapport de la mission :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/dussopt/Rapport_Renforcer_la_negociation_collective.pdf

***régulation des tensions liées à la crise** : les oppositions (présentiels c/ télétravail, ASA...

***anticipation et gestion de l'absentéisme à venir** : fatigue, épuisements physique et psychique (incidence sur le retour à la normale). Comment mieux prendre en compte la santé dans la vie professionnelle ? Il nous faut aussi dépasser les enjeux de sécurité et de protection, pour nous intéresser à la santé psychique, à la diététique, au *well being* au sens large... De fortes demandes s'expriment en ce sens. Les liens avec les suites de la mission Lecocq et la future ordonnance.

***reconnaissance et revalorisation des métiers** : la reconnaissance ne se limite pas à la seule reconnaissance salariale (incidences du Ségur de la santé), elle concerne aussi le droit à l'erreur, l'autonomie, la responsabilisation... Comment manager différemment ? Les organisations peuvent entamer le débat sur les conditions d'une plus grande autonomie dans le travail, un management par les résultats avec moins de contrôle d'activité.

***mise en avant des valeurs de solidarité dans le monde du travail** : la solidarité et l'entraide sont deux maîtres-mots de cette crise, auxquels nous devons davantage réfléchir. Beaucoup d'agents se sont portés volontaires pour effectuer des missions. Des réflexions autour du don volontaire sur salaire, le mécénat de compétences...

***le télétravail** : il a été une réponse à la situation, donc les points de vue ont changé. Quelles peuvent être les nouvelles manières de travailler et les nouvelles mobilités ? Des conséquences dans les pratiques et les équipements. Mais de nouveaux risques.

2. Une méthode à définir rapidement.

*Avant l'été, dans la perspective de la rentrée, poser les principes d'une discussion avec les OS sur les retours/enseignements de la crise pour poser les problèmes, chercher des solutions novatrices, rechercher des critères de transparence et de partage, se donner le droit de revisiter, et se donner une feuille de route pour une mise en œuvre.

*Intégrer dans la réflexion, pour les outils à venir, l'éventuelle parution d'une ordonnance sur la négociation collective dans la FPT autorisant la négociation d'accords locaux avec valeur juridique (préparation en amont d'un accord de méthode puis d'un agenda social intégrant les chantiers structurants).

3. Des liens à faire rapidement avec les autres chantiers prévus.

*Faire l'inventaire des dossiers RH stoppés afin de les remettre à l'agenda (en appréciant le degré d'urgence, les enseignements de la crise et les engagements pris).

*Se réinterroger sur des dossiers structurants comme les lignes directrices de gestion, les 1607h, le plan d'action en matière d'égalité professionnelle, le RIFSEEP...

*Se questionner sur nouvelles façons de travailler et dialoguer avec les OS (format et périodicité des réunions, transmission des docs...). Quelle méthodologie et calendrier pour les LDG ?