

Le 18 juin 2002

LE DIALOGUE SOCIAL

UNIVERSITE
de
RENNES 1



Annie JULIEN
Secrétaire Générale

LE DIALOGUE SOCIAL

INTRODUCTION LIEUX, ENJEUX ET OUTILS

La « paix sociale » dont chaque établissement peut rêver, ne s'achète pas, elle se mérite, elle se gagne. En fait , elle n'est jamais vraiment gagnée, elle est en perpétuelle évolution.

Le dialogue social permet d'avoir en permanence des contacts étroits avec les organisations syndicales et les personnels, de confronter les différents points de vue, d'engager les négociations nécessaires pour aboutir à des réformes ou construire des projets dans le but d'optimiser la GRH et d'améliorer le fonctionnement de l'institution.

I Le Dialogue social avant la création des CPE (art.3 loi du 20 juillet 92 mais décret d'application plus tardif du 6 avril 99)

Bien que l'appellation « dialogue social » soit relativement récente, nous faisons tous, « sans le savoir » du dialogue social dans nos établissements.

- Les échanges avec les partenaires syndicaux s'effectuaient de manière informelle, **rendez-vous, audiences syndicales, réunions intersyndicales**, ceci dans la vie de tous les jours .
- En temps de crise plus ou moins grave, on peut également citer **les demandes de délégations auprès des conseils, les pétitions, les mouvements de grève ponctuels**, ceci amenant inévitablement les échanges souhaités pour la prise en compte des problèmes et l'ouverture de négociations.

Les commissions de personnel

Actives dès les années 70, à réactiver parfois car sans texte il fallait les faire vivre (nécessité de rédiger des statuts pour qu'elle fonctionne valablement)

Ces commissions traitaient plutôt de problèmes collectifs, par exemple à l'Université de Rennes 1 :

- Procédure de recrutement, politique d'emplois, propositions pour l'amélioration des conditions de travail, en lien avec le Comité Hygiène et Sécurité, plan de formation continue...

Il s'agissait d'une commission paritaire consultative donnant plutôt des avis et recevant des informations : elle n'avait pas de pouvoir décisionnel.

Les Groupes de travail

Chaque fois qu'une question importante était abordée, on ne pouvait se passer de ces groupes de réflexion issus de la Commission et de leur force de proposition.

Le Conseil d'Administration reprenait parfois les propositions de la Commission du Personnel (ex : circulaire horaires, plan de formation).

En les votant, celles-ci étaient alors validées et s'appliquaient réglementairement à l'ensemble du personnel.

CE SYSTEME AVAIT SES LIMITES

- Grande part de consultatif,
- Représentativité discutable,
- Efficacité limitée.

L'article 3 de la loi du 20 juillet 1992 interpelle les syndicats et plonge les établissements dans l'attente d'un décret d'application qui ne vient pas.

A Rennes 1, responsables et élus syndicaux sont las de cette attente. Un consensus se dégage à la rentrée 1996 pour créer 3 CPE ITARF, le projet est voté en Conseil d'Administration.

Ces CPE ont tout de suite très bien fonctionné, en prémices aux CPE actuelles, étudiant les propositions de promotions.

Les personnels ITARF, les seuls concernés alors, ont ressenti davantage de démocratie et de transparence, les réunions créant il est vrai un nouvel esprit de dialogue.

Sur la gestion des carrières des personnels, un travail a été élaboré autour de la constitution des dossiers, avec information aussi bien auprès des personnels que des chefs de service. Progrès sensibles sur les dossiers présentés.

Ces CPE ad hoc avaient leurs faiblesses, elles n'étaient pas vraiment légales, elle ne concernaient qu'une partie des personnels.

II Le dialogue social après la création des CPE (décret d 'application du 6 avril 1999)

La création de ces commissions instaure un vrai partenariat avec les organisations syndicales et l 'ensemble des personnels IATOS.

Elles sont aussi bien compétentes pour les personnels ITARF que pour ceux de l'ASU ou des bibliothèques.

Elles ont un double rôle : structurées par groupes de corps et par catégorie, les CPE ont un rôle de préparation des décisions individuelles qui sont en dernier ressort de la compétence des CAP nationales pour les catégories A et B, académiques pour les catégories C.

Elles ont un rôle de comité technique paritaire pour ce qui concerne l'organisation générale et le fonctionnement des services, politiques d'emploi, formation.....

Elles donnent un avis au Président mais dans les faits cet avis est prépondérant. Il faudrait un problème particulièrement grave pour que le Président aille à l'encontre de cet avis.

- Notons là encore l'importance des groupes de travail, thématiques ou préparatoires
- Si le rôle des CPE est primordial, il ne faut pas réduire le dialogue social à sa mise en place. C'est une avancée indéniable par rapport à tous les autres aspects qui subsistent et qui ont été cités ci-dessus.

Les « gros dossiers abordés » comme l'ARTT ou la politique indemnitaire sont des exemples concrets des progrès réalisés.

L 'ARTT, les CPE ont abordé un « sujet tabou » les horaires et congés et si l'on peut être en accord ou en désaccord avec la finalité du projet, il est évident que la CPE a favorisé la prise de décisions communes à la direction d'un établissement et à l'ensemble des personnels.

A Rennes 1 les groupes de travail réunis très régulièrement durant 2 mois ont été élargis en « intersyndicale » afin de favoriser la participation. La circulaire complète a été votée à l'unanimité des membres de la CPE.

La politique indemnitaire, grosses avancées sur un sujet également difficile. Cette politique a pris en compte l'équité et si les enveloppes indemnitaires le permettaient, il n'est pas utopique de penser : à poste égal, même indemnité.

Remarque sur le fonctionnement des CPE :

- Les CPE restreintes sont plus difficiles à manier car les non promus feront toujours des mécontents qui se plaindront de la non-transparence.

Il faut parfois déplorer le non-pluralisme des organisations syndicales représentées, les textes favorisant les sections syndicales les plus importantes.

D'autres outils existent ou sont en gestation dans certaines universités

- **Le bilan social** qui est un rapport sur la gestion des ressources humaines reprenant de façon détaillée les effectifs, les conditions de recrutement, les niveaux de rémunération, l'absentéisme, les actions de formation...

Là aussi transparence, information, discussions sur les résultats et leur amélioration possible alimentent le dialogue.

- **Les entretiens individuels professionnalisés** sont un outil de gestion des compétences. Ils visent à ajuster les besoins de l'institution et les profils des personnes « le bon profil au bon endroit » en établissant une fiche d'activité et en mesurant les compétences de l'agent. Au-delà de cet enjeu l'entretien permet un dialogue agent/responsable, identifiant les besoins en formation et les souhaits d'évolution. Il permet à chacun de mieux comprendre sa contribution au fonctionnement collectif et à participer à l'amélioration du fonctionnement de son service.

Avec le décret sur l'entretien d'évaluation, c'est un nouveau dossier qui aura sa place au centre du dialogue en CPE

□ **Le Comité Hygiène et Sécurité** a également une place prépondérante dans le dialogue social car il touche à la santé des personnels, à la prévention, aux risques professionnels et les personnels (enseignants et IATOS) y sont de plus en plus présents.

En conclusion, le dialogue social a toujours existé dans nos établissements, il est un facteur clé de la mobilisation de nos ressources humaines et de la modernisation de nos établissements. S'il s'est considérablement enrichi et « structuré » au travers de la CPE, il existe sous de multiples formes, la création et l'initiative étant de bon aloi dans ce domaine.

La qualité du dialogue social au sein d'une institution reflète souvent son dynamisme.