

Bilan de l'enquête sur le fonctionnement des instances régionales de dialogue social et propositions

• **Bilan de l'enquête**

- L'organisation et la tenue des instances régionales de dialogue social (CT, CHSCT, CCPR, CRIC)

- Des obligations réglementaires bien intégrées

Les obligations réglementaires évoquées dans l'enquête portent sur la fréquence des instances, les convocations (délais d'envoi et destinataires), le délai de mise à disposition des documents, la présence d'experts, etc. Dans la majeure partie des cas, ces obligations sont bien intégrées et mises en place sans problème particulier. Il convient de souligner cependant deux retours notables, présentant un intérêt particulier.

- *Les procès-verbaux des séances*

La rédaction des procès-verbaux des séances présente un caractère chronophage. Cette difficulté, déjà identifiée par le BPSR et rapportée par les DRAAF Normandie et Bretagne (pour les CT et CHSCT de l'administration déconcentrée et de l'enseignement agricole), entraîne une transmission tardive aux membres, parfois hors du délai réglementaire d'un mois, ce qui peut nuire à la qualité du dialogue social local.

Il est par ailleurs à noter que certaines régions optent pour l'enregistrement audio des séances et pour une mise en ligne sur l'intranet des ordres du jour et procès-verbaux des séances. Ces initiatives relativement isolées sont à souligner dans l'optique d'une rédaction plus aisée des PV de séances et d'une meilleure transparence envers les agents électeurs au sein des instances concernées.

- *La fréquence des séances*

Quelques régions, notamment les plus étendues, rapportent la difficulté à respecter la fréquence réglementaire des séances, en particulier celles du CHSCT (3 réunions par an au minimum). Celle-ci s'explique par plusieurs facteurs : disponibilité des présidents de séance (D(R)AAF et chefs des SRFD), nombre d'instances à réunir au niveau régional, éloignement géographique qui impose de prendre en compte les délais de route dans la planification des réunions, difficulté à trouver des lieux de taille suffisante pour accueillir l'ensemble des membres.

- Un dialogue social encore en cours d'adaptation suite à la réorganisation

territoriale de 2016

En termes organisationnels et logistiques, il est possible de relever des initiatives et des tendances dans les régions.

L'élaboration de calendriers des instances, parfois définis en concertation avec les organisations syndicales, est une pratique partagée, 7 régions en faisant état. Ces calendriers sont parfois établis très en amont (lors de la dernière instance de l'année précédente) ou bien de façon semestrielle. En tout état de cause, quand bien même ils sont réajustés en fonction des contraintes et aléas, ils participent d'une meilleure visibilité pour les OS et les D(R)AAF.

Au sein des grandes régions issues de la réorganisation territoriale, si les contraintes d'éloignement géographique et de délais de route pèsent sur l'organisation des séances, plusieurs solutions de compromis peuvent être mises en évidence :

- soit la tenue, le même jour, du CT et du CHSCT sur un même lieu avec alternance de ce lieu (voire la tenue commune de ces deux instances sur certains sujets) ;
- soit le choix d'un lieu central, parfois au sein d'un établissement scolaire ;
- soit le choix de réunir le CT dans une ville et le CHSCT dans une autre.

Il est souligné que la définition au niveau régional d'un principe directeur concerté et arrêté entre l'administration et les OS serait souhaitable, concernant les lieux de réunion des différentes instances.

- Des bonnes pratiques à souligner

L'existence d'échanges informels entre l'administration et les OS, que ce soit sous forme de réunions, de groupes de travail ou bien de rendez-vous bilatéraux entre la direction et les représentants du personnel à leur demande, est soulignée comme un réel élément facilitateur du dialogue social mais reste une pratique peu répandue, d'après les résultats de l'enquête.

De même, bien que relevant d'une organisation des administrations déconcentrées au niveau local, l'utilisation mutualisée entre services de l'Etat des salles de réunion, évoquée par la DRAAF de Corse, apparaît comme une initiative à soutenir, notamment au sein des régions dites « XXL ».

- Le fonctionnement des instances régionales de dialogue social

- Le quorum, élément déterminant de la qualité du dialogue social en région

Le fonctionnement des instances est régi par des dispositions réglementaires, sans difficulté majeure.

Cependant, dans de nombreuses régions, la vacance des sièges à la suite des mutations ou des départs à la retraite des agents, l'éloignement géographique, le report des instances ainsi que le quorum (trois quarts des membres pour la CCPR) rendent son atteinte parfois compliquée, voire rare en première session dans certains cas. En conséquence, le report des instances implique des difficultés de tenue du calendrier pour les décisions soumises à obligation de consultation, nuisant *in fine* à la qualité du dialogue social. Concernant plus spécifiquement les CCP régionales, le report des instances emporte des conséquences administratives (pour l'EPL concerné), financières et sur la situation personnelle de l'agent concerné.

Pour anticiper ces difficultés s'agissant du quorum, certaines régions entrent en contact en amont des séances avec les représentants du personnel afin de s'assurer de leur présence et confirmer ainsi l'atteinte du quorum.

- La spécificité des CRIC

Les CRIC ont été créées par arrêté du 30 novembre 2011 dans le cadre de l'évolution du rôle d'animation régionale du DRAAF. La mise en place de cette instance répond à la préoccupation d'instituer un lieu de dialogue social au niveau régional pour examiner les problématiques propres aux agents du ministère exerçant leurs missions dans le périmètre régional, c'est-à-dire au sein de la DRAAF et des directions départementales interministérielles (DDI) portant des politiques publiques du ministère.

Au final, il est à noter que la question du champ de compétence de cette instance est partagée par l'ensemble des acteurs.

- Les modalités d'exercice du dialogue social

- Droits syndicaux

L'enquête a également porté sur la prise en compte des droits syndicaux liés à la convocation à une instance. Ceux-ci concernent le temps de préparation, les autorisations d'absence, le remboursement des frais courants, etc. Il en ressort que l'application des textes ne pose pas de difficulté majeure.

A titre particulier, des clarifications ont cependant été sollicitées :

- s'agissant de la prise en compte des délais de route dans les autorisations spéciales d'absence ;
- s'agissant du temps syndical à prendre en compte ou non en cas de non tenue de l'instance ou de réunion informelle.

La préparation des instances ne semble globalement pas poser problème, que celle-ci ait lieu de manière formelle ou informelle. Les DRAAF rappellent le rôle essentiel des secrétaires des CHSCT dans le fonctionnement de ces instances.

- Des marges d'amélioration en termes de formation

L'enquête a permis de faire un état des lieux des formations relatives à la conduite du dialogue social proposées en région, à l'attention des représentants du personnel et des représentants de l'administration.

- *A l'attention des représentants du personnel*

Concernant le CT et CHSCT, on note trois expériences très positives : Corse (formation pour les membres du CHSCT, prévention et qualité de vie au travail), Île-de-France (formation sur le dialogue social, à l'attention des représentants du personnel et de l'administration) et Nouvelle Aquitaine (formation « prise de poste » à l'attention des représentants du personnel, suite aux dernières élections professionnelles).

S'agissant des CTREA et CHSCTREA, quatre DRAAF ont proposé des formations aux membres de ces instances : Corse, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine et Normandie. Au moins deux DRAAF (Île-de-France et Normandie) ont prévu de le faire en 2019 pour former les représentants élus suite au scrutin du 6 décembre dernier. Trois DRAAF (Bretagne, Corse et Grand-Est) vont arrêter un programme de formation rapidement.

D'après l'enquête, les membres des CCPR et des CRIC ne bénéficient pas de formation spécifique en régions.

- *A l'attention des représentants de l'administration*

Il existe des formations dispensées par les plateformes ressources humaines (PFRH) des préfectures de région, dont certaines proposent des modules généralistes sur le dialogue social (pour les cadres et agents concernés), et les formations de l'IGPDE, dont l'objectif est de former l'encadrement supérieur et intermédiaire à l'exercice du dialogue social. D'après les résultats de l'enquête, il apparaît que les participations à ces formations relèvent toutefois d'initiatives isolées.

- **Suites proposées**

Les pistes envisagées poursuivent deux objectifs :

- Répondre de manière unifiée et cohérente aux diverses et nombreuses interrogations parvenant au SRH au sujet des instances régionales de dialogue social ;
- Répondre aux éléments remontés à l'occasion de l'enquête et par les organisations syndicales en élaborant et en diffusant des outils rapidement

mobilisables.

- Un guide réglementaire et pratique

Ce guide, actuellement en cours de rédaction, prendra la forme de fiches thématiques. A titre d'exemple, celles-ci concerneront la convocation des membres, les règles de quorum, les pouvoirs du président de séance, la participation des experts, la fin de fonction et le remplacement des représentants du personnel.

Elles sont construites selon le canevas suivant pour chaque thématique : rappel des dispositions réglementaires applicables, jurisprudence, éventuelles bonnes pratiques.

- Des pistes en cours d'expertise

Afin de pallier le caractère chronophage de la rédaction des procès-verbaux des séances, un marché national de prises de notes est actuellement à l'étude.

En termes de formation, des échanges avec la DGAFP et le MTES sont prévus afin de construire une offre de formation adaptée et cohérente.

Enfin, concernant les temps de trajet dans les régions dites « XXL », un GT dédié aura lieu au second semestre 2019.