



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

CONSTATS

Le dialogue professionnel, parfois appelé « participation directe » dans certains pays européens, recouvre les différentes formes de consultation et de discussion partagée au sein des collectifs de travail. **Le dialogue professionnel constitue une composante essentielle de la démocratie participative au travail.** Il a pour ambition d'agir sur l'organisation et le contenu du travail.

Le dialogue professionnel a deux objets principaux, qui sont intimement liés : **la qualité du travail et la qualité de vie au travail.** Ces deux objets peuvent être abordés de façon directe mais peuvent aussi être appréhendés selon des problématiques ou des thématiques plus circonscrites au sein d'un service ou d'une structure (Comment améliorer le parcours patient dans un établissement sanitaire ?, Comment faire face à une augmentation massive de commandes sur un site industriel ?, Comment mieux gérer les élèves lorsqu'ils ne sont pas en cours dans un établissement scolaire ?, etc.) ou au gré des projets ou transformations de l'organisation. Quelle que soit l'entrée privilégiée, pour que le dialogue professionnel soit efficace, il doit porter sur des situations de travail concrètes et s'appuyer sur l'analyse du travail réel, menée par les salarié-es, agentes et agents eux-mêmes.

Aujourd'hui, en France, **le dialogue professionnel est trop peu mobilisé dans les entreprises et administrations.** Lorsqu'il existe, il est parfois circonscrit à des groupes d'échanges ou de discussion dont les conclusions et propositions des salarié-es et agents ne sont pas véritablement prises en compte.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

La CFDT revendique le déploiement du dialogue professionnel dans les entreprises et administrations :

- **le dialogue professionnel doit être mobilisé** dans le cadre de toutes démarches de transformation, expérimentation et conduite du changement ;
- **la mise en place du dialogue professionnel doit être négociée**, notamment dans le cadre d'accords QVT/QVCT ou de dialogue social, au niveau des branches, des entreprises et des administrations. Revendiquer la mise en place du dialogue professionnel plutôt que d'espaces de discussion (cf. ANI QVT 2013) permet de s'attacher davantage aux enjeux et résultats du dialogue professionnel (changer le travail, faire évoluer ses conditions, son organisation, préparer ses transformations) qu'aux modalités de sa mise en œuvre (espaces de discussion ou autres formes possibles : visites de sites avec échanges avec les travailleurs, méthode Kaizen, expérience collaborateurs, « vis mon travail », etc.).



- il peut figurer comme **moyen de prévention** dans le Papriact¹ ou dans le Duerp²;
- **une vigilance doit être accordée aux TPE** dans lesquelles les échanges informels sont considérés par certaines organisations d'employeurs comme du dialogue professionnel. Le dialogue professionnel doit donc également être encouragé dans les TPE, sous des formes spécifiques et adaptées.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Le cadre légal existant permet la mise en place du dialogue professionnel. En revanche, son déploiement dans les entreprises et administrations nécessite **une évolution culturelle des pratiques organisationnelles et managériales³**.

L'implication du management (à tous les niveaux hiérarchiques) dans le dialogue professionnel est la garante de son opérationnalité (mise en œuvre effective des propositions des travailleurs, portage des solutions vis-à-vis de la direction). Cette mobilisation passe par une formation des différents acteurs de l'entreprise et de l'administration au dialogue professionnel. Pour autant, la CFDT considère que l'absence - au moins partielle - des managers lors d'espaces de discussion sur le travail contribue à préserver la liberté d'expression des participants. En outre, la possibilité offerte aux travailleurs de résoudre des problématiques du quotidien ou des problèmes plus structurels auxquels ils sont confrontés contribue à l'émancipation des travailleurs et des travailleuses.

Le déploiement du dialogue professionnel implique aussi une évolution du dialogue social.

Pour la CFDT, le dialogue professionnel n'amoindrit pas le rôle des représentants du personnel. Au contraire, le dialogue social doit pouvoir s'appuyer sur un dialogue professionnel riche, au plus près du travail, dans le cadre duquel les travailleurs et les travailleuses sont sollicités en tant qu'expertes et experts de leur travail car ce sont ceux qui font, qui savent. La CFDT promeut un cadre collectif et organisé du dialogue professionnel dans lequel les organisations syndicales gardent toute leur place et prérogatives, que ce soit vis à vis de l'employeur ou dans l'organisation de la proximité avec les travailleurs. Ainsi, les espaces de dialogue professionnel ne sont ni des lieux de revendication ni de négociation et n'obèrent pas de la nécessaire proximité des représentantes et représentants du personnel avec les travailleurs et les travailleuses.

Enfin, **le dialogue professionnel doit être mis en œuvre sur le temps de travail** et intégré dans l'organisation de la charge de travail, afin que chaque salarié-e ou agente et agent, quelle que soit sa situation personnelle et ses contraintes, puisse pleinement y participer.

Pour transformer ces revendications en actions concrètes dans les entreprises et administrations, un outillage de pratique syndicale et un accompagnement sont accessibles aux militants via notamment le dispositif ARC : plateforme dédiée et réseau d'accompagnantes et d'accompagnants.

En savoir plus
sur cfdt.fr



CFDT.FR

1 Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

2 Document unique d'évaluation des risques professionnels.

3 Voir à ce sujet l'annexe sur « les pratiques managériales ».