Annexe 2 – Cartographie des acteurs du dialogue social

Acteur	Ce qu'il représente	Ses responsabilités	Ses attentes	Ses contraintes	Ses marges de manœuvre	Conditions favorisant la coopération
L'autorité territoriale / Direction	L'employeur public	Décider, garantir le fonctionnement du service public	Réussir les transformations, maintenir la qualité du service public	Budget, réglementation, délais, obligations de continuité du service public	Organisation, arbitrages, décisions	Des informations fiables, des propositions réalistes, un climat social permettant d'agir.
Direction des Ressources Humaines (DRH)	La politique RH de la collectivité ou de l'établissement	Sécuriser juridiquement les décisions, préparer le dialogue social, accompagner les managers	Prévenir les risques sociaux, accompagner les évolutions de l'organisation	Cadre statutaire, réglementation, moyens disponibles	Conseil, expertise, préparation des dossiers, accompagnement des encadrants	Une coopération des managers, des échanges transparents, une anticipation des difficultés
Managers / Responsables de service	Le fonctionnement opérationnel des services	Mettre en œuvre les décisions, organiser le travail, encadrer les équipes	Faire fonctionner le service, maintenir l'engagement des équipes, accompagner les changements	Organisation, ressources disponibles, contraintes de terrain, continuité du service	Organisation du travail, management de proximité, dialogue quotidien avec les agents	Des orientations claires, un appui RH, une compréhension des contraintes du terrain
Organisations syndicales	Les intérêts collectifs des agents	Représenter les personnels, défendre leurs intérêts, participer au dialogue social	Faire reconnaître les attentes des agents, améliorer les conditions de travail, contribuer aux négociations	Attentes des agents, cadre réglementaire, équilibre entre revendications et faisabilité	Dialogue, propositions, négociation, alerte	Une écoute réelle, des informations sincères, des interlocuteurs identifiés
Représentants du personnel	Les agents de la collectivité ou de l'établissement	Porter les préoccupations des agents, participer aux instances de dialogue social	Être écoutés, contribuer aux décisions ayant un impact sur les agents	Fonction consultative, cadre réglementaire, temps et moyens disponibles	Avis, propositions, remontée des situations de terrain	Des réponses argumentées, une reconnaissance de leur rôle, un dialogue respectueux

Annexe 2 – Cartographie des acteurs du dialogue social

Acteur	Ce qu'il représente	Ses responsabilités	Ses attentes	Ses contraintes	Ses marges de manœuvre	Conditions favorisant la coopération
Agents	Les professionnels exerçant les missions de service public	Réaliser leurs missions, contribuer au fonctionnement du service	Comprendre les évolutions, être associés lorsque cela est possible, disposer de conditions de travail satisfaisantes	Contraintes professionnelles, organisation du travail, évolutions de l'activité	Expression, participation, remontée d'informations, contribution au dialogue de proximité	De la clarté, de la cohérence, de la reconnaissance et de la confiance

Les principes à retenir

Les rôles sont différents mais complémentaires.

Les responsabilités de chacun sont définies par le cadre juridique.

Le dialogue social ne consiste pas à opposer les acteurs mais à organiser leurs échanges.

Un désaccord n'empêche pas la coopération.

La qualité du dialogue repose autant sur la compréhension des rôles et des contraintes que sur la qualité des relations.

Questions utiles avant un échange de dialogue social

Ai-je identifié :

Les acteurs concernés ?

Leurs responsabilités ?

Leurs contraintes ?

Leurs marges de manœuvre ?

Leurs attentes ?

Les points de convergence possibles ?

Cette cartographie constitue un support d'analyse mobilisé tout au long de la formation.

Elle est utilisée dans les exercices de changement de perspective, l'analyse de situations professionnelles et les mises en situation afin d'aider les participants à comprendre les responsabilités, les contraintes, les attentes et les marges de manœuvre des différents acteurs du dialogue social

Base Fiche - d'exercices
(Lignes vierges à compléter par les participants aux responsabilités différentes) **.**

Annexe 2 – Cartographie des acteurs du dialogue social

ANNEXE 2 - Cartographie des acteurs et de leurs rôles dans la fonction publique :

Cartographie des acteurs du dialogue social dans la fonction publique

Finalité

Le dialogue social repose sur la coopération entre plusieurs acteurs exerçant des responsabilités complémentaires. Chacun agit dans un cadre juridique défini, avec des missions et des marges de manœuvre qui lui sont propres.

Acteur Rôle principal Responsabilités Dans le dialogue social…

L'autorité employeur (autorité territoriale, chef d'établissement, directeur…)

Définir les orientations et prendre les décisions Garantir le respect du cadre juridique, conduire les transformations, assurer la continuité du service public Informe, consulte, négocie lorsque le cadre le prévoit et décide.

Les responsables RH

Conseiller et sécuriser les décisions Apporter une expertise juridique et statutaire, préparer les instances, accompagner les managers Organisent le dialogue social, préparent les dossiers, veillent au respect des procédures.

Les managers et responsables de service

Mettre en œuvre les décisions et animer les équipes Expliquer les évolutions, accompagner les agents, prévenir les tensions Contribuent au dialogue quotidien, relaient l'information et participent aux concertations.

Les organisations syndicales

Représenter les intérêts collectifs des agents Porter des revendications, proposer des évolutions, négocier des accords Expriment les attentes des agents, participent aux concertations et aux négociations.

Les représentants du personnel

Porter la voix des agents dans les instances Donner des avis, formuler des propositions, exercer leurs prérogatives Participent aux réunions des instances et contribuent au dialogue social.

Les agents

Contribuer au fonctionnement du service public Exercer leurs missions et participer à la vie de l'organisation Font remonter leurs préoccupations, sont représentés par les organisations syndicales et sont destinataires des décisions prises.