

**COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS  
SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL  
DU 05 AVRIL 2018****RÉNOVATION DU DISPOSITIF DES EDD  
ET PERSPECTIVES**

Un espace de discussion (anciennement dénommé « espace de dialogue») ou EDD est un espace d'expression et d'échange des agents et des cadres, sur leur lieu de travail, pendant leur temps de travail, à propos de leurs conditions de vie au travail et sur l'organisation du travail en vue de faire émerger des pistes d'amélioration. Il permet de renforcer les collectifs de travail, de redonner du sens au travail et d'augmenter les degrés d'autonomie et les marges de manœuvre.

La tenue d'un EDD peut être demandée par un ou plusieurs agents ou une organisation syndicale auprès de leur délégation et direction. La direction peut elle aussi être à l'initiative d'un EDD. La participation à un EDD se fait sur la base du volontariat, mais un minimum de cinq participants est requis afin de préserver l'anonymat des échanges.

L'EDD est animé par un binôme de facilitateurs professionnalisés, extérieurs à la structure concernée, qui permettent de libérer la parole et de faire émerger des propositions d'action, dans le respect de la neutralité.

Sur la période 2014–2017, 35 EDD ont été organisés (27 EDD agents et 8 EDD cadres) dans différentes structures (SIP, trésorerie, PCE, DIRCOFI...).

La présente fiche a pour objet d'exposer le nouveau dispositif des espaces de discussion, dit « rénové », et les perspectives qu'il ouvre.

## **1. Expérimentation du dispositif de l'EDD rénové**

La rénovation du dispositif des espaces de dialogues, inscrite dans la note de prospective sur la politique des conditions de vie au travail 2017-2020, a pour objectifs de faciliter son utilisation en allégeant sa procédure et de renforcer sa capacité à susciter des propositions d'amélioration.

La réunion est désormais partagée en deux temps forts permettant la construction d'un plan d'actions. Les deux premiers tiers sont consacrés à la discussion. Celle-ci permet au groupe, pendant le tiers restant, de formaliser des propositions d'amélioration lui permettant de déboucher sur une phase de propositions concrètes.

Le relevé des discussions et des propositions (RDP) a été allégé. La trame par la typologie des risques psychosociaux a été supprimée afin de mieux correspondre aux principaux thèmes de discussions relevés dans les EDD.

Une expérimentation de l'EDD ainsi rénové a été réalisée en septembre 2017 sur le thème des services d'appui au réseau dans les délégations Sud-Ouest et Centre-Ouest. Chacune d'elles a organisé

deux EDD : l'un destiné aux cadres (13 dans le Sud-Ouest ; 8 dans le Centre-Ouest), l'autre aux agents (11 dans le Sud-Ouest ; 5 dans le Centre-Ouest).

Les retours des facilitateurs ayant conduit l'expérimentation ont été très positifs.

Ainsi, ils soulignent que la simplification du relevé des discussions et des propositions était attendue. Elle représente une réelle amélioration dans la mesure où les grandes thématiques décrites structurent de façon plus pertinente le cheminement des EDD Agents et Cadres. Cela permet d'éviter l'éparpillement du traitement des principaux sujets, souvent observé avec l'ancienne grille.

Les facilitateurs insistent également sur la plus value de l'outil par rapport à d'autres modes plus traditionnels de recueil de l'avis des cadres et des agents. Pour l'un des binômes de facilitateurs, l'EDD « *permet de dresser rapidement un constat partagé et facilite une démarche exploratoire de recherche de solutions dont chacune sera entendue et "pesée" par le groupe.* ». Le nouveau découpage « 2/3 discussions - 1/3 propositions » est favorablement perçu, même s'il doit pouvoir être adapté en fonction du groupe.

## **2. Perspectives ouvertes par le nouveau dispositif**

Ce nouveau format permet de développer les finalités et le champ d'utilisation de l'EDD.

Outre les EDD « traditionnels », à l'initiative des agents et centrés sur leur structure, pourront être proposés des EDD à l'initiative des directions, des agents ou chefs de services autour de problématiques transverses et/ou pour bénéficier d'un retour d'expérience en phase d'expérimentation ou de mise en œuvre de projet.

Dans ce deuxième modèle, l'impulsion et les thèmes pourront venir des directions, des délégations en accord avec les directions et/ou des bureaux métiers.

Sous cette forme, l'EDD complète la gamme des outils prenant en charge la thématique « conditions de vie au travail » dans la conduite de projet : à l'instrument de prévention que représente, en amont, le dossier de présentation du projet (cf. fiche n°5) s'ajoute, en aval, l'EDD, utilisé comme un mécanisme de retour d'expérience des agents concernés par le projet.

Sa simplicité d'utilisation, la liberté d'expression qu'il permet, la richesse des informations présentes dans les relevés transmis, et l'accent mis sur la formulation de propositions d'amélioration plaident pour son utilisation courante en phase d'expérimentation des projets.