



# Partager, dialoguer, décider puis évaluer : les étapes du dialogue social

[EN version herebelow](#)

La Commission est probablement l'institution communautaire où le dialogue social est par rapport aux autres institutions, le plus intense. C'est incontestable mais est-ce à dire qu'il n'y a plus rien à améliorer ? Loin s'en faut. Précisons ce qui, selon nous, devrait l'être.

L'Institution devrait identifier les problèmes qu'elle veut résoudre. Cela veut dire : documenter le sujet, décrire les objectifs du changement souhaité, informer complètement le personnel et sa représentation. Puis seulement ensuite : élaborer les solutions, si possible en commun. Si l'information préalable est suffisante, si les constats sont communs, alors il est plus facile de discuter ensemble des solutions. En dialoguant.

Le dialogue est nécessaire pour avoir une compréhension commune des questions qui se posent. Cette compréhension des différents points de vue est de nature à permettre l'émergence des compromis. La production des compromis est la voie qui permet l'émergence d'un consensus qui favorise un climat de paix sociale, facteur de cohésion et de motivation.

Une fois les décisions prises, il faut faire preuve de modestie. Les solutions mises en pratique ne sont jamais parfaites. Il y a des sujets difficiles dont on peine à maîtriser tous les aspects, comme le télétravail. Il est de bonne pratique que les décisions prises fassent l'objet d'une évaluation commune au bout d'un certain temps pour pouvoir éventuellement les infléchir.

Rien n'est plus contreproductif au cours d'une négociation, que de revenir sur les compromis déjà atteints lors des discussions antérieures. La remise en cause fréquente des compromis antérieurs détruit l'idée même de compromis, diminue la confiance dans le dialogue et dans l'effort de se comprendre.

Un dernier mot. Un corps social a une capacité limitée de changement. Il est vrai que notre fonction publique est flexible et capable d'être plastique. Mais trop de changements, souvent sans réelle justification, déboussolent, démotivent. Il en découle une perte de sens qui rend le changement stérile.

14/10/2021



## Share, dialogue, decide and then evaluate: the stages of social dialogue

The Commission is probably the Community institution where social dialogue is the most intense compared to the other institutions. This is undeniable, but does it mean that there is nothing left to improve? Far from it. Let us clarify what, in our opinion, should be improved.

The institution should identify the problems it wants to solve. This means: documenting the subject, describing the objectives of the desired change, fully informing the staff and their representation. Only then should the solutions be worked out, if possible together. If there is sufficient prior information, if the findings are common, then it is easier to discuss the solutions together. By a dialogue.

Dialogue is necessary to have a common understanding of the issues at stake. This understanding of the different points of view is likely to allow compromises to emerge. The production of compromises is the path that allows the emergence of a consensus that promotes a climate of social peace, a factor of cohesion and motivation.

Once decisions have been taken, modesty is needed. The solutions put into practice are never perfect. There are difficult subjects which are difficult to master in all their aspects, such as telework. It is good practice for the decisions taken to be subject to a joint evaluation after a certain period of time so that they can be modified if necessary.

Nothing is more counterproductive during a negotiation than to go back on compromises already reached during previous discussions. The frequent questioning of previous compromises destroys the very idea of compromise and reduces confidence in the dialogue and in the effort to understand each other.

A final word. A social body has a limited capacity for change. It is true that our civil service is flexible and capable of being plastic. But too many changes, often without real justification, are disorienting and demotivating. The result is a loss of meaning that makes change sterile.