

Paris, le 17 juillet 2007

La Lettre d'Hubert Landier

N°4 nouvelle série

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ SOCIALE À L'INTENTION DES DIRIGEANTS

FUSIBLES ET SOUPAPES

Bonjour,

Le style du nouveau président de la République s'affirme avec une intervention de sa part beaucoup plus directe dans les chantiers qu'il a ouverts conformément à ses promesses électorales. Faut-il craindre une « dérive autoritariste », comme le prétend l'opposition ? Il me semble qu'il convient d'éviter une affirmation aussi tranchée, qui dissimule un amalgame avec les régimes autoritaristes et qui vise à détruire une réputation plus qu'à décrire une situation. En revanche, et plus particulièrement sur les dossiers sociaux, je lui vois une double fragilité.

La première résulte d'une absence de fusible ; sous la Vème République, le fusible, jusqu'à présent, c'était le Premier ministre ; souvenons-nous du CPE ; c'était une idée de Dominique de Villepin et, bien que soutenu par Jacques Chirac, il y aura perdu sa réputation ; celui-ci n'aurait pas été en fin de mandat, il lui aurait fallu s'en séparer, compte tenu des dégâts qui en résultaient pour sa propre image. Or, Nicolas Sarkozy n'est nullement à l'abri de l'erreur d'appréciation qui fut fatale à Dominique de Villepin.

Le contrat de travail unique, par exemple, ne fait pas l'unanimité, c'est le moins qu'on puisse dire. Même habilement conseillé par Raymond Soubie et quelques autres, rien ne garantit qu'il ne se lancera pas dans quelque initiative qui se révélera ensuite une gaffe majeure. Or, il ne lui sera pas possible de s'en prendre alors au Premier ministre dans la mesure où la fonction de celui-ci a été réduite à l'exécution d'un programme décidé à l'Élysée. Face à l'opinion publique, il sera donc en première ligne ; or, chacun sait que l'opinion publique est susceptible de se retourner rapidement contre celui qui exerce le pouvoir.

Deuxième source de fragilité : l'absence de soupape. La soupape, c'est ce qui permet de réduire la pression lorsqu'elle est trop forte. Tel était le rôle, jusqu'à une date récente, des syndicats et des partis d'opposition. Le Parti communiste, relayé par la CGT, prenait la tête des manifestations de rue et le Parti socialiste, dans l'Hémicycle, exprimait l'indignation populaire. Moyennant quoi le pouvoir mesurait alors jusqu'où il ne pouvait aller trop loin.

Le problème, c'est que le Parti communiste n'est plus que l'ombre de lui-même, que le Parti socialiste, réduit à une clientèle de « bobos », n'en finit pas avec ses problèmes internes et que la CGT est à peu près incapable de mobiliser qui que ce soit dans la rue (sauf lorsque les jeunes manifestent leur hostilité au CPE). Qui donc va dès lors signifier au gouvernement, ou plutôt au président, qu'il est en train d'aller trop loin, ou trop vite, ou dans une mauvaise direction ? Je crains que seuls les trotskistes soient désormais en mesure de le faire, directement ou indirectement, et cela ne m'enchant guère.

Plus de fusible, plus de soupape. Certes, cela peut marcher quand même. Je le souhaite. Actuellement, pas de problème ; mais qu'en sera-t-il quand aura pris fin « l'état de grâce » ? Car ne nous faisons pas d'illusions. Des déceptions vont apparaître, des divergences se manifester – et les critiques se multiplier, ►

- venues de l'intérieur comme de l'extérieur du dispositif présidentiel. Je ne crois pas du tout qu'une dérive autoritariste soit possible. En revanche, ce que je crains, c'est une dérive dans le sens d'une politique cosmétique. Certains Premiers ministres récents nous ont habitués aux demi-mesures indolores présentées comme autant de révolutions décisives.

Nicolas Sarkozy est suffisamment bon communicateur pour en faire autant, ou plutôt, pour faire mieux encore.

A moins que. A moins que la dynamique qu'il s'efforce de provoquer n'emporte tout, que la France se soit remise en mouvement, que la croissance revienne, que la confiance soit là, que les Français retrouvent le goût – et la possibilité – d'entreprendre et que se produise enfin à Paris cet optimisme contagieux qu'il faut aujourd'hui aller chercher à New York ou à Shanghai, voire seulement à Londres, à Berlin ou à Moscou.

A moins pour commencer que les représentants de la société civile ne retrouvent leur capacité à faire eux-mêmes leurs propres affaires. C'est dire l'importance des négociations qui se sont engagées au Medef sur la « flexécurité » et qui vont s'engager sur la représentativité syndicale. Il va se passer, d'ici à la fin de l'année, des choses intéressantes et de la plus grande importance sur l'échiquier social et syndical. J'espère avoir l'occasion de m'en entretenir de vive voix avec vous. Vous trouverez pour cela, présentées ci-après, quelques opportunités... ■

Hubert Landier

UN PROGRAMME COMPLET SUR LES RAPPORTS SOCIAUX EN 1 à 2 JOURNÉES DE FORMATION A LA FOIS INDEPENDANTES ET COMPLEMENTAIRES

[Voir programme complet sur notre site internet : www.syneo.org](http://www.syneo.org)

A¹ Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales

Jeu­di 20 sep­tembre

QUEL CONTENU ?

- Les caractéristiques fondamentales du syndicalisme français,
- les principales tendances et leur origine,
- l'influence des différentes centrales,
- l'organisation interne des centrales syndicales,
- les renouvellements en cours sur l'échiquier syndical,
- les connexions au niveau international,
- quel avenir pour le syndicalisme ?

QUEL OBJECTIF ?

Acquérir les connaissances sur le syndicalisme indispensables aux DRH et aux collaborateurs de la fonction RH en vue d'une meilleure compréhension des rapports sociaux et d'une mise en œuvre plus efficace de la politique sociale de l'entreprise.

A² Faire face aux réalités actuelles du syndicalisme dans l'entreprise

Lun­di 24 sep­tembre

QUEL CONTENU ?

- Les réalités actuelles du syndicalisme dans l'entreprise et leurs conséquences
- La typologie des comportements syndicaux et les conclusions à en tirer
- L'image que les syndicalistes donnent d'eux même aux salariés (résultats d'enquêtes)
- Le choix d'une politique sociale adaptée
- Le rôle de l'encadrement dans la mise en œuvre de la politique de relations sociales

QUEL OBJECTIF ?

Analyser l'échiquier syndical propre à l'entreprise et ses perspectives d'évolution en vue d'une définition raisonnée d'une politique de relations sociales adaptée et des règles pratiques à mettre en œuvre par l'encadrement **et notamment** l'encadrement de proximité.

B¹ Préparer et conduire une négociation sociale

Mercredi 26 septembre

QUEL CONTENU ?

- Le rôle respectif des différents acteurs sociaux dans l'entreprise
- Connaître ses interlocuteurs, leurs objectifs et leurs méthodes d'action
- Les représentants du personnel face à leurs différents interlocuteurs
- Analyse d'un cas de négociation
- Les règles fondamentales d'une négociation réussie
- L'évolution prévisible des pratiques et de l'encadrement juridique de la négociation dans l'entreprise

QUELS OBJECTIFS ?

Accéder à une meilleure compréhension des attentes et du comportement de vos différents interlocuteurs.

Acquérir des conseils pratiques afin de négocier dans les meilleures conditions possibles.

Connaître des règles à observer afin que l'encadrement joue pleinement son rôle humain et social.

B² Droit syndical et négociation collective

Jeudi 27 septembre

QUEL CONTENU ?

- Le paysage syndical français, et articulation entre confédérations syndicalisme d'entreprise
- Les fondements juridiques de la présence syndicale en entreprise
- Moyens et conditions d'exercice de l'activité syndicale en entreprise,
- Le rôle du syndicat dans l'entreprise,
- La négociation collective d'entreprise
- Les différents types de négociations obligatoires,
- Les accords atypiques,
- Comment négocier en l'absence de délégation syndicale.

QUEL OBJECTIF ?

Connaître les règles de droit encadrant la présence syndicale dans l'entreprise et piloter les négociations collectives dans le respect de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social.

C¹ Prévenir et gérer des conflits sociaux

Mercredi 10 octobre

QUEL CONTENU ?

- Les données actuelles du climat social en France,
- l'évolution actuelle des conflits et les nouvelles formes de l'action syndicale,
- la détection des tensions et des risques de conflits,
- La dynamique du conflit social,
- Conseils méthodologiques et mesures pratiques à adopter.

QUELS OBJECTIFS ?

Compte tenu du retour des tensions sociales et des risques de conflits, comment :

Analyser le climat social ,

Mettre en place une fonction de veille sociale,

Prévenir le développement des tensions et faire face, pratiquement, à un conflit social.

C² La dimension juridique des conflits sociaux

Jeudi 11 octobre

QUEL CONTENU ?

- L'encadrement juridique des conflits collectifs (de la notion de conflit collectif à la nature des motifs)
- Les conditions d'exercice du droit de grève (du processus de déclenchement aux questions du lock out).
- Le règlement du conflit (les acteurs de la négociation, la médiation et l'arbitrage, le protocole de fin de conflit : contenu, mise en œuvre)

QUEL OBJECTIF ?

Permettre aux dirigeants et DRH d'appréhender l'ensemble des dispositions juridiques régissant les conflits collectifs afin d'intégrer cette dimension dans le processus de gestion de crise.

POUR QUI ?

DRH, collaborateurs de la fonction du personnel, dirigeants d'entreprise, directeurs d'établissements.

D¹ Préparer et animer le CE et les DP

Mercredi 24 octobre

QUEL CONTENU ?

- Comment vivre avec les représentants du personnel
- La préparation et l'animation des réunions de CE et de DP
- Simulation d'une réunion de DP et/ ou de CE
- Préparer l'avenir

QUELS OBJECTIFS ?

Préparer et animer des réunions de CE et de DP ne vont pas de soi et supposent :

Une compréhension claire des jeux d'acteurs et des enjeux pour chacun d'entre eux,

Une bonne maîtrise des règles pratiques de comportement et de tactique.

D² Les instances représentatives élues : cadre juridique

Jeudi 25 octobre

QUEL CONTENU ?

- Schéma des instances représentatives dans l'entreprise
- Les délégués du Personnel
- La délégation unique du Personnel
- Le Comité d'Entreprise
- Le Comité central d'Entreprise
- Le CHSCT
- La question du délit d'entrave (Définition, éléments constitutifs, sanctions)

QUELS OBJECTIFS ?

Accéder à une vision précise du rôle et des attributions de chacune des institutions représentatives élues du personnel.

Maîtriser les règles juridiques de base afin de piloter ces institutions dans le respect des droits et devoirs de chacun

I Politique de rémunération et performance de l'entreprise

Mardi 16 et Mercredi 17 octobre

QUEL CONTENU ?

- La rémunération globale : quelle valeur ajoutée pour la performance de l'entreprise ?
- Les politiques et les systèmes incitatifs
- Les incidences pour l'entreprise de la politique de rémunération

QUELS OBJECTIFS ?

Améliorer l'efficacité de votre système de rémunération en le mettant en phase avec les objectifs stratégiques de l'entreprise et les attentes du personnel.

Mesurer les avantages et les inconvénients des différents supports existants.

Préciser l'impact des décisions sur la situation de l'entreprise et la rémunération de vos collaborateurs.

Préparer votre plan d'action.

J Problématique des retraites et responsabilités de l'entreprise

Mardi 06 Novembre

QUEL CONTENU ?

- Rappel de la problématique
- Une stratégie volontariste
- La politique de communication
- L'accompagnement des salariés vers des plans d'Action-Retraite personnalisés

QUELS OBJECTIFS ?

Prendre la mesure des perspectives de l'environnement économique et social.

Faire un bilan dynamique des engagements de l'entreprise à l'égard des salariés et des tiers.

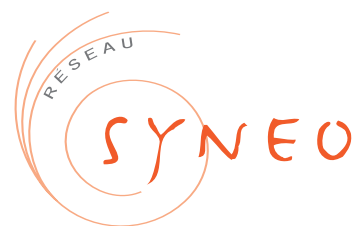
Analyser des droits et moyens d'action pour définir une stratégie volontariste

Préparer les salariés au pilotage de leur retraite.

POUR QUI ?

DRH, collaborateurs de la fonction du personnel, dirigeants d'entreprise, directeurs d'établissements.

Bulletin d'inscription aux programmes de formation interentreprises 2007



www.syneo.org

Conditions générales

Toute inscription est soumise aux présentes conditions générales :

- ▶ Une convention de formation, le programme de la formation et l'émargement du stagiaire par demi-journée seront remis à l'entreprise.
- ▶ Le stagiaire se verra remettre, à l'issue de la formation, une attestation de suivi de stage.
- ▶ Les prix HT incluent la fourniture du support de formation ainsi que le déjeuner et les pauses.
- ▶ En cas de prise en charge du paiement par un organisme collecteur, le responsable de l'inscription devra communiquer à Syneo tous les éléments pour assurer le paiement. Si le paiement n'est pas effectué, Syneo sera fondé à réclamer le montant du paiement des frais de formation auprès de l'entreprise inscrite, solidairement débitrice.
- ▶ L'absence ou l'abandon du stagiaire au cours du programme de formation entraînera le règlement intégral de celui-ci.
- ▶ Seules les annulations réceptionnées au moins 10 jours avant le programme de formation ne seront pas facturées. Pour toute annulation réceptionnée moins de 10 jours avant la date du programme de formation, il sera facturé les dépenses réellement engagées évaluées à 50 % du coût de la formation.
- ▶ Syneo se réserve le droit d'ajourner une session si le nombre de participants prévu est jugé pédagogiquement insuffisant. Dans ce cas, Syneo s'engage à prévenir immédiatement chaque stagiaire et à lui proposer une inscription prioritaire sur la prochaine session, sachant que nos stages sont programmés deux fois par an.

À retourner à MCS

22, rue Léon Jouhaux
75010 Paris

ou par fax

01 44 52 89 80

Syneo est déclaré organisme
de formation sous le numéro :
11753218575.

Programmes de formation

	Prix HT	Nombre de jour	Prix HT participants à reporter
A1 Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales <input type="checkbox"/> Jeu 20 septembre	695 €	1 jour	€
A2 Faire face aux réalités actuelles du syndicalisme dans l'entreprise <input type="checkbox"/> Lun 24 septembre	695 €	1 jour	€
I Politique de rémunération et performance de l'entreprise <input type="checkbox"/> Mar 16- Mer 17 octobre	1200 €	2 jours	€
B1 Préparer et conduire une négociation sociale <input type="checkbox"/> Mer 26 septembre	695 €	1 jour	€
B2 Droit syndical et négociation collective <input type="checkbox"/> Jeu 27 septembre	695 €	1 jour	€
C1 Prévenir et gérer les conflits sociaux <input type="checkbox"/> Mer 10 octobre	695 €	1 jour	€
C2 La dimension juridique des conflits sociaux <input type="checkbox"/> Jeu 11 octobre	695 €	1 jour	€
D1 Préparer et animer le CE et les DP <input type="checkbox"/> Mer 24 octobre	695 €	1 jour	€
D2 Les instances représentatives élues : cadre juridique <input type="checkbox"/> Jeu 25 octobre	695 €	1 jour	€
J Problématique des retraites et responsabilités de l'entreprise <input type="checkbox"/> Mer 6 novembre	695 €	1 jour	€
	Total HT		€
	+ TVA 19,6 %		€
	Total TTC de		€

Société	
Nom	
Prénom	
Fonction	
Tel.	
Fax	
Email	
Adresse	
CP	Ville
Contact responsable de l'inscription	
Adresse de facturation si différente de celle de l'entreprise	

Chèque joint à l'ordre de MCS

Règlement sur facture

Date

Cachet de l'entreprise :

Signature :