

LE « DIALOGUE SOCIAL » A-T-IL UN AVENIR ?

Bonjour,

- « Les syndicats, on les entend beaucoup, mais on ne les voit guère ».

Ce propos d'un jeune technicien, recueilli lors d'une enquête de climat social, me paraît résumer toute l'affaire. « On ne les voit guère ».

D'abord parce que les militants sont peu nombreux. L'enquête de Dominique Andolfatto et de Dominique Labbé, deux spécialistes incontestés des réalités syndicales, laisse apparaître un taux de syndicalisation qui serait de 7,2% seulement. Les effectifs des grandes centrales syndicales seraient bien inférieurs à ce qu'elles proclament. Et la moyenne d'âge des adhérents ne cesserait de s'élever.

Dans beaucoup d'entreprises, il est tentant de parler d'un syndicalisme résiduel. Des délégués qui ont renoncé à faire vivre les structures du syndicat, qui se comportent comme des « électrons libres », loin des instances professionnelles ou interprofessionnelles qui les ont désignées. Et dont les prises de position expriment davantage le point de vue propre que celui de l'organisation dont pourtant ils se réclament.

Et cependant, « on les entend beaucoup ». On les entend beaucoup parce qu'ils disposent de droits en ce sens : désignation des candidats aux élections professionnelles, droits qu'ils exercent via le comité d'entreprise ou le CHSCT, capacité à négocier et à contracter au nom des salariés. Or, ces droits, ils l'exercent indépendamment de leur influence réelle parmi les salariés au nom desquels ils s'expriment. Et si l'on fait exception des élections professionnelles, ceux-ci en sont réduits à n'être que les témoins passifs de ce qu'il est convenu d'appeler le « dialogue social ». Un « dialogue » qui, de toutes façons, se résume bien souvent à un mélange de formalisme pointilleux et d'imprécations rituelles.

Et encore, cette intervention des salariés demeure-t-elle limitée : aux élections de CE et de DP, ils doivent se contenter de candidats présentés par des syndicats bénéficiant d'une présomption de représentativité ou qui ont dû batailler pour se faire reconnaître tels. Les candidatures ne sont pas libres : elles sont sous contrôle. Certains syndicalistes, installés dans ce qu'il faut bien désigner comme une rente de situation, s'en satisfont très bien. Quant aux salariés, ils peuvent, à bon droit, se sentir extérieur à un « dialogue » en lequel ils ne se reconnaissent pas et lors duquel ils ne peuvent pas intervenir.

Ce jeu peut très bien se poursuivre. Professionnels de la représentation syndicale, professionnels de la représentation patronale et professionnels de la représentation des pouvoirs publics, continueront leurs palinodies ; la presse continuera à en rendre compte ; la guéguerre, au sein des entreprises, se poursuivra sur le ton qu'on lui connaît. Tout ira comme par devant, sauf que ce « dialogue » sera de plus en plus artificiel par rapport à la réalité sociale des entreprises.

Sauf que certains, notamment dans les milieux patronaux, se demanderont de plus en plus s'il est bien ►

- ▶ raisonnable de maintenir tout cet arsenal de droits au bénéfice de gens qui, sauf exception, ne représentent plus guère qu'eux même et qui, de surcroît, n'ont pas grand chose de substantiel à dire. Bref, on pourrait simplifier tout cela - ce que redoutent plus que tout les syndicats -, ce qui mettrait fin à une perte de temps et d'argent. Faut-il préciser qu'il n'est pas certain que les salariés, dans leur majorité, trouveraient à y redire.

A moins que l'on se tourne vers l'autre scénario, qui consisterait à rapprocher les réalités syndicales des salariés et de donner enfin à ceux-ci la possibilité de choisir librement leurs représentants. Cela supposerait de mettre fin à la présomption irrefragable de représentativité dans l'entreprise, d'ouvrir les élections à tous les syndicats régulièrement constitués et de proportionner leurs droits à leur influence. Certains lèveront les bras au ciel : que deviendront les compères auxquels ils étaient habitués ? N'assistera-t-on pas à une multiplication des syndicats extrémistes ?

Voilà, en deux mots, ce qui se jouera d'ici la fin de l'année. D'où le colloque que MCS organise sur ce thème, en partenariat avec l'association Dialogues et avec l'AEF, le 6 novembre prochain. Retenez bien cette date.

A bientôt ■

Hubert Landier

LE COLLOQUE AEF- MCS - DIALOGUES DU 6 NOVEMBRE 2007

« Le dialogue social a t-il un avenir ? »

**Le mardi 6 novembre 2007 de 9H00 à 18H00
à la Mutualité (lieu à confirmer)**

Une journée animée par *Hubert Landier*, président de MCS , *Marc Guiraud*, directeur général de l'AEF et *Jean-Dominique SIMONPOLI*, directeur de l'association DIALOGUES.

Il n'a jamais été tant question de « dialogue social » dans le discours officiel ; et la loi du 31 mars 2007 lui confère une importance toute nouvelle. Pourtant, nombre de praticiens d'entreprise s'interrogent sur son avenir.

Pour dialoguer, en effet, il faut être deux. Or, les DRH sont de plus en plus nombreux à constater que leurs interlocuteurs syndicaux manquent souvent de compétence technique sur les dossiers essentiels et qu'ils jouissent d'une faible légitimité aux yeux des salariés. De nombreux syndicalistes, de leur côté, mettent en avant le peu de considération des directions d'entreprise à leur égard, voire les discriminations dont ils feraient l'objet.

Au total, le « dialogue social » se limite souvent à un dialogue de sourds et à une guérilla juridique très éloignée de la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Une telle évolution, qui réduirait le « dialogue social » à un vœu pieux ou à un affichage hypocrite, est-elle irréversible ? Comment l'expliquer et quelles solutions promouvoir afin de lui donner davantage de crédibilité, que ce soit aux yeux des managers, des dirigeants d'entreprises ou des salariés eux-mêmes ?

Ce colloque s'appuiera sur les travaux menés parallèlement par « Management et conjoncture sociale » et par l'association « Dialogues ». Il vise à éclairer l'avenir de tous les acteurs impliqués dans la pratique du dialogue social.

**Renseignements et modalités d'inscription au : 01 44 52 89 89
ou “ contact@management-social.com ”**

PROFITEZ DU SOLDE DE VOTRE BUDGET FORMATION POUR BENEFICIER DE L'OFFRE SPECIALE 3 FORMATIONS POUR LE PRIX DE 2 SUR LES JOURNEES SUIVANTES : Soit 1390 € au lieu de 2085 € HT

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

Voir programme complet sur notre site internet : www.syneo.org

A¹ Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales

Reporté au jeudi 18 octobre

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 oeuvre plus efficace de la politique sociale de l'entreprise.

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

Reporté au vendredi 19 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 oeuvre 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 oeuvre 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

Reporté à décembre (date nous consulter)

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.

E S'entraîner au débat contradictoire

Jeudi 29 Novembre

Un programme entièrement consacré à des jeux de rôle simulant toute la variété des situations auxquelles vous êtes susceptible d'être confronté, de la plus "soft" à la plus "hard"

QUEL CONTENU ?

- Présentation d'une problématique et recherche en commun d'une solution
- Interpellation par un délégué agressif
- Notification d'une décision désagréable à entendre
- Réunion préalable à un projet de sanction, etc

QUELS OBJECTIFS ?

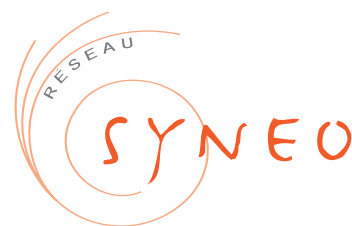
Vous êtes confronté, à l'occasion de négociations ou de réunions avec les instances de représentation du personnel, à des interlocuteurs parfois habiles à utiliser toutes les subtilités du débat contradictoire.

Seul un entraînement pratique peut alors vous éviter de vous trouver destabilisé.

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'émergence 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 02 84

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 18 octobre	695 €	1 jour	€
A2 Faire face aux réalités actuelles du syndicalisme dans l'entreprise <input type="checkbox"/> Ven 19 octobre	695 €	1 jour	€
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"/> (date en décembre à confirmer)	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	€
E S'entraîner au débat contradictoire <input type="checkbox"/> Jeu 29 novembre	695 €	1 jour	€
I Politique de rémunération et performance de l'entreprise <input type="checkbox"/> Mar 16- Mer 17 octobre	1200 €	2 jours	€

(voir autres formations sur notre site : www.syneo.org)

Total HT €

+ TVA 19,6 % €

Total TTC de €

Chèque joint à l'ordre de MCS

Règlement sur facture

Date

Cachet de l'entreprise :

Signature :

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