

## RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE : VERS UNE REFONDATION DES PRATIQUES SOCIALES

Une entreprise tranquille. Une politique sociale que l'on peut considérer comme généreuse. Un patron très présent, qui passe chaque matin serrer les mains et s'enquérir de ce qui va et de ce qui ne va pas. Un comité d'entreprise actif, avec lequel se traitent chaque année les augmentations de salaires (oui, d'accord, ce n'est pas ça que prévoit la loi, mais on le fait quand même). Pas de syndicat. Pourquoi avoir un syndicat ?

Un changement d'organisation : on va informatiser les stocks. Un manutentionnaire inquiet parce qu'il craint l'informatique se sent pousser des ailes de réformateur social. Le voilà qui se fait désigner délégué syndical. Peu importe le nom de l'organisation. Un de ses copains se dit que c'est une bonne idée. Il se fait désigner lui aussi, par une autre organisation. Forcément, il ne peut y avoir qu'un seul délégué par syndicat. Leur nomination n'est pas prise très au sérieux. D'ailleurs ils ne parviennent pas à se faire élire au comité d'entreprise.

Viennent, comme chaque année, les négociations salariales. Le comité d'entreprise se prépare à donner son avis, comme chaque année, bref, à négocier. Erreur profonde. Ce n'est pas au CE de négocier, c'est aux délégués syndicaux. Peu importe que leur influence soit négligeable. Ils ont le droit pour eux et ils le savent. Les membres du CE, dépités et perplexes, se décident à créer un syndicat autonome. Ils espèrent ainsi participer à la négociation. Erreur profonde. Ils ne sont pas « représentatifs » ; les deux lascars, eux, ils le sont : ayant été désignés par une organisation reconnue représentative au niveau national, ils bénéficient de la présomption irréfragable. Ils ont le droit pour eux et ils le savent. Assignation du syndicat autonome devant le tribunal. Il n'aura aucune chance de l'emporter : de création trop récente. Il ne satisfait pas aux critères qui lui seraient nécessaires.

Voilà ce que vise à changer la position commune négociée dans la nuit du 9 avril dernier. Rappelons en la philosophie :

- la représentativité sera désormais appréciée au niveau de l'entreprise, et non plus imposée en cascade du niveau national, à partir d'une liste d'organisations syndicales arrêtée en 1966 ; elle se jugera à l'influence du syndicat ou de la section syndicale dans l'entreprise, telle qu'elles pourra être appréciée par les résultats obtenus aux élections professionnelles ; la présomption irréfragable de représentativité est donc abrogée ;

- tout syndicat régulièrement constitué pourra se présenter dès le premier tour, et non plus seulement les syndicats représentatifs ou présumés représentatifs ; et cette représentativité, pour être acquise, exigera un seuil d'au moins 10% des suffrages exprimés ; en outre, le délégué syndical devra être désigné parmi les candidats à un mandat électif ayant au moins obtenu 10% des suffrages ;

- ▶ • en cas d'absence d'un syndicat ayant ainsi acquis sa représentativité, enfin, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel obtiennent le droit de négocier au nom du personnel qui les a élu ;
- l'accord n'aura aucune validité s'il est signé par des représentants n'ayant qu'une faible influence auprès des salariés ; le principe est celui d'accords signés par un ou plusieurs syndicats représentant une majorité aux élections professionnelles ; dans un premier temps, les signataires devront peser au moins 30% des voix aux élections professionnelles .

Bien entendu, le texte n'énonce pas les choses d'une façon aussi simple. Il a fallu tenir compte des craintes des uns et des autres. Certains dirigeants d'entreprise redoutent la perspective des accords majoritaires. De leur côté, les syndicats s'inquiètent de la façon dont le CE négociera en leur absence. C'est pourquoi il a fallu prévoir des garanties dans tous les sens ainsi que des dispositions transitoires.

Trois organisations syndicales ont fait savoir qu'elle ne signeraient pas ce texte, dont celles auxquelles sont affiliés les deux délégués dont je vous ai entretenu un peu plus haut. A les entendre, c'est la mort du syndicalisme, un arrangement de brigands afin de fermer le club, de réduire l'échiquier syndical aux deux principales organisations et de faire disparaître les autres. Certains de ces arguments mériteraient sans doute d'être discutés ; d'autres sont assez pittoresques. « La prise en compte de l'audience électorale va conduire à des situations ubuesques où des syndicats vont être représentatifs dans une entreprise sans l'être dans les branches ou au niveau interprofessionnel », gémit un dirigeant syndical que je n'aurai pas la cruauté de citer. Hé bien oui, et alors ? Ce ne serait pas déjà le cas, par hasard, des syndicats autonomes ?

Toutes sortes de difficultés vont donc être mises en avant afin de prouver que le texte est démagogique, antidémocratique, anticonstitutionnel et, de toutes façons, inapplicable. On ne saurait attendre un autre discours venant d'organisations dont l'existence se trouve compromise par disparition de la rente de situation institutionnelle qui assurait leur survie. Il ne faut pas s'y attarder. Les dispositions qui ont été adoptées, et qui restent maintenant à transcrire dans le Code du Travail, vont en fait obliger les syndicats à faire leurs preuves devant les salariés. J'y vois personnellement une chance pour le syndicalisme.

Pour les entreprises, c'est l'espoir d'avoir en face de soi des interlocuteurs plus légitimes et plus responsables, parce qu'ils devront rendre compte à leurs mandants de la façon dont ils négocient en leur nom. De ce point de vue, il s'agit véritablement d'un texte fondateur, dont on peut s'attendre, plus ou moins rapidement, à ce qu'il modifie les pratiques sociales de fond en comble. Tant mieux. Ceci étant dit, les relations sociales ne changeront pas par décret. Ce sont des pratiques fondées sur une culture de la méfiance et de la confrontation qu'il va falloir dépasser. Et cela ne se fera pas en un jour. ■

A bientôt

Hubert Landier

### OFFRE SPECIALE :

**3 journées de formation pour le prix de 2**

**sur les journées du 1er semestre : soit 1390 € HT les 2 journées + la 3 ème gratuite au lieu de 2085 € HT pour vous et vos collaborateurs**

- ▶ **UN 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](http://www.syneo.org)  
ou [management-social.com](http://management-social.com)



## A Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales

□ Mardi 20 mai 08

### 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 ?
- L'image que les syndicalistes donnent d'eux-même aux salariés (résultats d'enquêtes)
- Le choix d'une politique sociale adaptée et le rôle de l'encadrement dans sa mise en oeuvre.

### QUELS OBJECTIFS ?

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.

## B Préparer et conduire une négociation sociale

□ mardi 8 juillet 08

### 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.

## C Prévenir et gérer des conflits sociaux

□ Mercredi 9 juillet 08

### QUEL CONTENU ?

- Les données actuelles du climat social en France, et les nouvelles formes d'expression de mécontentement
- 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
- Les mesures à prendre afin de réduire les tensions

### QUELS OBJECTIFS ?

Face aux risques de tensions sociales et de conflits, Comment :

**A**nalyser le climat social ,

**M**ettre en place une fonction de veille sociale,

**P**révenir le développement des tensions et faire face, pratiquement, à un conflit social.

## D Préparer et animer le CE et les DP

□ jeudi 15 mai 08

### QUEL CONTENU ?

- Le rôle précis de chacune des instances : CE, DP, CHSCT, DUP
- La préparation et l'animation des réunions de CE et de DP
- Le risque de délit d'entrave
- Simulation d'une réunion de DP et/ou de CE et conseils pratiques

### QUELS OBJECTIFS ?

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

**U**ne vision précise du rôle et des attributions de chacune des institutions représentatives élues du personnel.

**U**ne compréhension claire des jeux d'acteurs et des enjeux pour chacun d'entre eux.

**U**ne bonne maîtrise des règles pratiques de comportement et de tactique.

## POUR QUI ?

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



## E S'entraîner au débat contradictoire

□ Mardi 20 mai 08

### 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'entres eux,
- Une bonne maîtrise des règles pratiques de comportement et de tactique.

---

## G Négocier et mettre en place un accord de GPEC

□ Mardi 13 mai 08

### QUEL CONTENU ?

Les objectifs de la loi de cohésion sociale : anticiper les conséquences des réorganisations.

#### L'Environnement juridique de la loi :

- La négociation triennale portant sur les conditions de consultation du CE sur la stratégie d'entreprise
- La négociation portant sur la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- Les mesures spécifiques portant sur l'emploi des seniors
- Les accords de méthode
- L'articulation des accords de GPEC avec les négociations annuelles obligatoires

#### Le contenu et l'élaboration des accords de GPEC :

Les acteurs de la négociation, Structuration des accords; Nature des informations à la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi et les rémunérations ; L'articulation entre les processus RH existants et les accords de GPEC

### QUELS OBJECTIFS ?

Permettre aux dirigeants d'entreprise et aux DRH de mieux cerner leurs obligations en matière de GPEC mais surtout de leur permettre de s'approprier ces dispositions de la loi de cohésion sociale pour en faire un véritable atout et les intégrer dans leur politique et dans leur processus de gestion des ressources humaines.

### POUR QUI ?

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

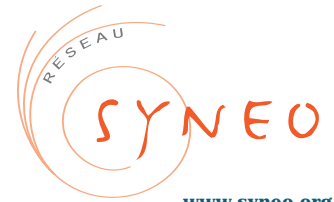
# Bulletin d'inscription

## aux programmes de formation

### interentreprises 2008



www.management-social.com



www.syneo.org

#### Conditions générales

Toute inscription est soumise aux présentes conditions générales :

Une convention de formation, le programme de la formation et l'emargement 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 MCS tous les éléments pour assurer le paiement. Si le paiement n'est pas effectué, MCS 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.

MCS se réserve le droit d'ajourner une session si le nombre de participants prévu est jugé pédagogiquement insuffisant. Dans ce cas, MCS 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 à trois fois par an.

#### À retourner à MCS

22, rue Léon Jouhaux  
75010 Paris

ou par fax

01 44 52 02 84

MCS est déclaré organisme de formation sous le numéro : 11751393075.  
(Merci de remplir le formulaire ci-après)

#### Programmes de formation

	Prix HT	Nbre de participants	Nbre de jours	Prix HT
<b>A</b> Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales				
<input type="checkbox"/> Jeudi 13 mars	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Mardi 30 septembre				
<input type="checkbox"/> Mardi 1er juillet				
<b>B</b> Préparer et conduire une négociation sociale				
<input type="checkbox"/> Jeudi 20 mars	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Jeudi 18 septembre				
<input type="checkbox"/> Mardi 8 juillet				
<b>C</b> Prévenir et gérer les conflits sociaux				
<input type="checkbox"/> Mardi 6 mai	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Jeudi 25 septembre				
<input type="checkbox"/> Mercredi 9 juillet				
<b>D</b> Préparer et animer le CE et les DP				
<input type="checkbox"/> Jeudi 15 mai	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Mardi 7 octobre				
<b>E</b> S'entraîner au débat contradictoire				
<input type="checkbox"/> Mardi 20 mai	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Mardi 14 octobre				
<b>F</b> Dimension juridique des relations collectives de travail				
<input type="checkbox"/> Jeudi 22 mai	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Jeudi 6 novembre				
<b>G</b> Négocier et mettre en place un accord de GPEC				
<input type="checkbox"/> Jeudi 14 février	695 €		1 jour	€
<input type="checkbox"/> Jeudi 13 novembre				
<input type="checkbox"/> Mardi 13 mai				
<b>H</b> Politique de rémunération et performance de l'entreprise				
<input type="checkbox"/> Mer 4 et Jeu 5 juin	1200 €		2 jours	€
<input type="checkbox"/> Mer 19 et Jeu 20 novembre				
	Total HT			€
	+ TVA 19,6 %			€
	Total TTC de			€

Société

Nom

Prénom

Fonction

Tel.

Fax

Email

Adresse

CP  Ville

Contact

Adresse de facturation si différente de celle de l'entreprise

#### Mode de Règlement

- Chèque joint à l'ordre de MCS  
 Règlement sur facture

Date

Cachet de l'entreprise :

Signature :