

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE, CHANGEMENT D'ÉPOQUE

Donc, résumons. A l'issue des dernières négociations au MEDEF, le 9 avril dernier, FO, la CFTC et la CFE-CGC ont refusé de signer la position commune prévoyant d'asseoir la représentativité des syndicats sur leur influence électorale et de passer progressivement au principe des accords majoritaires. L'UNSA et Solidaires, qui n'avaient pas été invitées à s'y joindre, en ont par ailleurs vigoureusement dénoncé le contenu. En revanche, dans la Fonction publique, la CFE-CGC, l'UNSA et Solidaires se sont joints à La CGT et à la CFDT pour signer un accord prévoyant d'asseoir la représentativité des syndicats sur leur influence électorale et de passer progressivement au principe des accords majoritaires.

Côté patronal, l'UIMM, dans le numéro daté d'avril de son mensuel Actualité, s'emploie à démontrer que la position commune - qu'elle juge « équilibrée » après avoir tout fait pour l'éviter - a été acquise avec sa participation active ; ensuite de quoi, dans son numéro daté de mai, Actualité entreprend d'inviter le Gouvernement, dans sa transposition juridique qu'il devra en faire, à tenir soigneusement compte du point de vue de ceux qui ne l'ont pas signé, parmi lesquels l'organisation patronale cite l'UNSA et Solidaires.

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.

Qu'est ce que cela signifie (je passe sur les arguties que les uns et les autres pourront mettre en avant pour justifier leur attitude) ? Cela signifie, à mon avis, que les uns et les autres ne savent plus très bien où ils en sont. La position commune, dont le Gouvernement a confirmé qu'il en reprenait le contenu à son compte, aura d'ores et déjà radicalement bouleversé la donne.

Il y a d'abord tous ceux qui n'en ont pas compris la logique ou qui feignent d'avoir compris autre chose. Les « petites » organisations soutiennent qu'elles sont victimes d'un complot, ourdi par le patronat et le Gouvernement, en vue de réorganiser l'échiquier syndical autour de la CGT et de la CFDT. Pour avoir un peu suivi les choses dans la coulisse, je crois pouvoir assurer qu'il s'agit là d'un pur fantôme. Les petites organisations devront par contre renoncer à leur rente de situation et se soumettre au verdict des urnes, c'est tout. Là où la CFTC est majoritaire, elle sera confortée dans sa position majoritaire ; là où elle n'existe qu'à l'état groupusculaire, elle perdra ses privilèges. Peut-être restera-t-elle représentative à TF1 ou chez Auchan, peut-être perdra-t-elle sa représentativité au niveau national. Et alors ?

- ▶ Les critiques, en revanche, ne semblent pas s'être avisés de ce que l'économie du texte vise à asseoir la représentativité syndicale sur le point de vue exprimé par les salariés dans l'entreprise (ce qui excluait bien évidemment la référence aux résultats des élections prud'homales qu'exigeait l'UNSA). Or, c'est ce changement de perspective qui est important : le délégué syndical ne pourra plus s'appuyer sur son appartenance à une organisation reconnue représentative au niveau national en 1966 et sur la présomption de représentativité qu'il en tire ; il devra s'expliquer avec ses mandants et tenir compte de leurs préférences. Et s'il ne s'y conforme pas, il risque de le payer aux élections professionnelles ; sa signature perdra de son poids et il risque même de passer au-dessous du seuil de représentativité.

C'est donc dans l'entreprise que les choses vont se jouer. Certains délégués devront modifier leur comportement et passer d'une attitude de dénonciation à une attitude de recherche de compromis pour n'être pas désavoué par leurs mandants. Certains minoritaires vont chercher à se regrouper avec une structure syndicale plus consistante afin d'espérer pouvoir continuer à jouer un rôle. Leur choix ne sera pas nécessairement celui qu'auraient souhaité les dirigeants fédéraux ou confédéraux. La recomposition syndicale interviendra donc à la base. Certaines confédérations, à l'influence et à l'avenir incertains, risquent d'être mises devant le fait accompli ; les unes et les autres vont devoir repenser leur rôle, et donc leur raison d'être. De proche en proche, c'est l'échiquier syndical dans son entier qui risque ainsi d'être bousculé. Qui ira-t-il se plaindre, sinon quelques nostalgiques d'un passé révolu ou quelques apparatchiks inquiets pour leur emploi ?

La pratique, à terme, des accords majoritaires va conduire à un changement de pratiques : la prime à la dénonciation tribunicienne devra laisser place à la recherche de compromis réalistes et conformes à ce que souhaitent les salariés. Mais cela ne va pas se faire du jour au lendemain parce que ceci représente un changement de culture, venant des syndicalistes comme des représentants de la Direction des entreprises. Or, cela ne va pas de soi. Je suis surpris par les méprises, parfois dramatiques par leurs conséquences, telles qu'elles résultent d'une mauvaise connaissance que les uns et les autres peuvent avoir de leurs interlocuteurs. Etudiants des grandes écoles, managers, agents de maîtrise, dirigeants, parfois, me surprennent souvent par ce qu'il faut bien appeler des âneries ; ces âneries résultent d'un amas de préjugés, parfois étalés avec suffisance, et qui leur tiennent lieu de connaissances.

Il va sans dire qu'il en va de même, côté syndical. Et c'est contre tout cela qu'il va falloir se battre afin de mettre à profit ce moment exceptionnel que représente le changement en cours dans les règles du jeu et en faire l'occasion d'un renouvellement des relations sociales dans le sens du « gagnant-gagnant » que, il y a une vingtaine d'années déjà, Edmond Maire et quelques autres appelaient déjà de leurs vœux. ■

Hubert Landier

OFFRE SPECIALE sur nos prochaines formations :

3 journées de formation pour le prix de 2

**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
ou management-social.com



A Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales

- ☐ [Mardi 1er juillet 08](#)
- ☐ [Mardi 30 septembre 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](#)
- ☐ [Jeudi 18 septembre 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](#)
- ☐ [Jeudi 25 septembre 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 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.

D Préparer et animer le CE et les DP

- ☐ [Mardi 7 octobre 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 :

Une vision précise du rôle et des attributions de chacune des institutions représentatives élues du personnel.

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.

POUR QUI ?

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



E S'entraîner au débat contradictoire

□ Mardi 14 octobre 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'entre eux,
- Une bonne maîtrise des règles pratiques de comportement et de tactique.

G Négocier et mettre en place un accord de GPEC

□ Jeudi 13 novembre 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.

