

## LA LOI SCÉLÉRATE

Elle est journaliste, d'une chaîne de télévision qui a récemment perdu son présentateur vedette, et elle est à la recherche d'une entreprise qui accepterait de témoigner à propos des avantages qu'elle attendrait du projet de loi prévoyant un nouvel assouplissement des 35 heures. Or, elle n'en trouve pas. Je confirme ses craintes : elle aura du mal à trouver. Les entreprises se sont tant bien que mal conformées aux Lois Aubry ; elles ont trouvé, parfois difficilement, un compromis entre leurs impératifs économiques, leurs contraintes organisationnelles, les revendications syndicales et ce qu'elles savent des souhaits de leurs salariés ; elles ne sont pas prêtes à recommencer l'exercice et elles sont encore moins prêtes à en parler devant les caméras.

Curieux gouvernement, qui prétend agir pour le bien des employeurs et pour le bien des salariés quand représentants des salariés et représentants des employeurs lui font expressément savoir qu'ils désapprouvent son initiative, s'étant mis d'accord sur une solution différente. L'exemple même d'un coup politique mal ficelé : on espère renforcer la cohésion de la majorité en s'en prenant une fois de plus aux 35 heures et on profite de l'opportunité qui se présente. Quitte à déformer l'équilibre laborieusement trouvé entre patronat et syndicats en marge de la négociation sur la représentativité syndicale. Quitte à remettre en cause le principe, adopté il y a moins de deux ans, selon lequel l'Etat doit se contenter, pour ce qui les concerne, de mettre en forme le produit des négociations entre partenaires sociaux.

Texte de loi qui sera adopté, c'est probable. Il faudrait de très fortes manifestations pour faire reculer Xavier Bertrand comme avait reculé Alain Juppé (« droit dans ses bottes »), puis Dominique de Villepin, avec l'affaire calamiteuse du CPE. Les syndicats sont divisés, leurs appels incompréhensibles. Il y a ceux qui appellent à manifester le 18 juin au motif qu'ils défendent la position commune du 9 avril ; il y a ceux qui recommandent de ne pas faire grève au motif qu'ils ne l'ont pas signée mais qui sont quand même hostiles au texte gouvernemental ; on ne sait pas très bien ce qui est en cause : les retraites, ou la durée du travail, ou les deux ? Xavier Bertrand aurait voulu affaiblir les syndicats qu'il prétend par ailleurs renforcer qu'il n'aurait pu mieux s'y prendre. Avec de pauvres arguments, qui sentent le bricolage improvisé après coup, face à une situation qui n'avait pas été prévue. « C'est l'efficacité qui compte », « ce n'était qu'une position commune, pas un accord », « elle n'était pas conforme au cahier des charges formulé préalablement par le Gouvernement ».

Texte de loi qui sera probablement adopté, mais qui laissera des traces profondes. Ce n'est pas la peine de négocier si l'Etat, ensuite, n'en fait qu'à sa tête. L'espoir d'une politique sociale fondée sur la capacité du patronat et des syndicats à se mettre d'accord s'amenuise. On en revient au schéma jacobin classique ; des acteurs sociaux faibles face à un Etat omniprésent et qui se veut omniscient, des syndicats qui protestent, un patronat qui oscille de l'un à l'autre. Ce qui semblait en bonne voie de se construire aura été détruit par le simple effet d'un coup politique qui se voulait habile. ▶

► Dans cette affaire, je voudrais saluer la personne qui se sera seule montrée courageuse et animée d'une vision à long terme. Je veux parler de Laurence Parisot. Il eût été facile, pour elle, de se féliciter du texte gouvernemental. D'autre, qui s'exprimaient volontiers au nom du patronat il y a peu encore, l'auraient sans doute fait. Mais c'eût été ruiner, et pour longtemps, le principe même des négociations entre patronat et syndicats. Madame Parisot aura honoré sa signature. Cela signifie que le principe même de la négociation entre partenaires sociaux l'emporte à ses yeux sur la victoire à la Pyrrhus qu'aurait constitué un ultime démantèlement des 35 heures. Il fallait oser adopter cette position, et surtout, il fallait oser la faire partager par le conseil exécutif du MEDEF. Et donc, chapeau !

Certains évoquent déjà le précédent du CPE. C'est oublier qu'il n'y a pas de jeunes, cette fois, à faire descendre dans la rue. Des compensations ont d'ores et déjà été agitées à l'intention des syndicats : l'institution d'une taxe sur les salaires destinée à financer le dialogue social, un malus sur les cotisations sociales payées par les entreprises qui ne respecteraient pas la règle de la négociation annuelle. Il n'empêche que le mal aura été fait : on ne saurait attendre de l'Etat qu'il respecte les solutions préalablement négociées par le patronat et les syndicats. Ceci sans compter que ces compensations sont susceptibles de représenter pour les entreprises un coût supérieur à l'avantage qu'elles trouveront dans l'assouplissement des conditions d'assouplissement du régime des 35 heures. Mais qu'importe : politiquement, c'est sans doute l'effet d'annonce qui compte.

Le Gouvernement, à moins que ce ne soit le secrétaire général de l'UMP, a manifesté son souci d'efficacité ; la mesure imposée serait plus efficace que le compromis résultant des négociations sociales. On notera seulement que l'économiste Thomas Philippon estime à plusieurs points de croissance annuelle l'effet des relations sociales dégradées qui existent en France. MM. Devedjian et Bertrand, par leur loi scélérate, auront activement contribué à ce qu'elles ne s'améliorent pas. ■

Hubert Landier

## **MATINEE DE TRAVAIL PROGRAMMEE, LE MARDI 23 SEPTEMBRE 2008 :**

**de 9H00 à 13H00**

### **“REFORME DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE : ce qui va changer sur l'échiquier syndical et les relations sociales”**

Une journée animée par Hubert Landier, président de MCS, et spécialiste des relations sociales.

*La position commune signée par le MEDEF et la CGPME avec la CGT et la CFDT doit faire l'objet d'un texte de loi qui sera présenté au conseil des ministres le 18 juin prochain. Ces dispositions vont profondément bouleverser les règles qui fondent la représentativité des organisations syndicales, les modalités de reconnaissance de la représentativité syndicale dans l'entreprise et les modalités de négociations.*

*Il s'agit là de dispositions aussi importantes que la création de la section syndicale d'entreprise en 1968.*

*Les DRH doivent dès à présent en mesurer les conséquences et saisir les opportunités qui en résultent pour leur stratégie de relations sociales. Il leur faut donc connaître avec précision :*

- Le contenu de la réforme : le nouveau mécanisme de la représentativité syndicale et de la validation des accords
- L'enjeu de la réforme : ce qu'en attendent les promoteurs
- Les conséquences de la réforme : à quels changements faut-il s'attendre sur l'échiquier syndical et dans les comportements syndicaux ?
- L'opportunité que représente la réforme pour les DRH et les dirigeants d'entreprise : mise en échec des stratégies issues de la guerre froide et revitalisation du « dialogue social ».

Pour s'inscrire à cette matinée de travail, merci de nous contacter au : 01 44 52 89 89  
ou par mail : [fouzia.naim@management-social.com](mailto:fouzia.naim@management-social.com) (Pré-inscriptions avant le 15 juillet : 300 Euros HT, soit une économie de 40% sur le prix initial 500 Euros) **Le coupon-réponse est téléchargeable sur notre site :** [www.management-social.com](http://www.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**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**

- 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 :

**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 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.

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

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 :