

## MOINS DE GRÈVES, MAIS PLUS DE JEMENFOUTISME

Il a raison, Nicolas Sarkozy, d'affirmer que lorsqu'il y a des grèves, dans la France d'aujourd'hui, les Français ne s'en aperçoivent plus. Les statistiques sont là : des grèves moins nombreuses, des grèves moins bien suivies, des journées d'action que personne ne remarque, des manifestations dont il faut gonfler les chiffres pour les rendre présentables. Je me souviendrai longtemps de cette réponse d'une personne que j'interrogeais à l'occasion d'un audit de climat social, à la suite, justement d'un mouvement de grève qui venait d'avoir lieu dans l'établissement où elle travaillait :

« - et la grève, la semaine dernière, vous en pensez quoi ?

- ah oui, la grève ; j'ai vu ça à FR3. »

Donc, il a raison, sauf que. Sauf que les grèves sont concentrées dans des secteurs d'activité bien précis, et notamment dans les transports. Et là, on voit bien que le président n'a pas cherché à se rendre de la Lanterne à l'Élysée par le train un matin de grève à la SNCF. Les grèves, donc, sont peu nombreuses, mais là où elles se produisent, elles sont gênantes pour les « usagers », comme on les appelle encore dans certaines fédérations syndicales où on ne s'est pas aperçu que le monde avait changé.

Sauf également toutes les vérités ne sont pas bonnes à dire. Le président semble croire que l'action syndicale se limite à des démonstrations de force. Ceux qui, pétris d'un marxisme simpliste, réduisent les rapports sociaux à ce qu'ils appellent un « rapport de forces » se sentiront confortés dans leurs convictions. Ceux qui, par contre, estiment, que l'action syndicale consiste plutôt à imaginer et à construire les bases de compromis possibles entre intérêts différents sinon divergents, auront quelques raisons de se sentir trahis. Nicolas Sarkozy, au fond, ne fait que reprendre à son compte quelques préjugés bien installés, tels qu'ils nourrissent les propos d'après boire. Merci pour tous ceux qui pensent que les relations sociales peuvent être autre chose qu'un pugilat devant les caméras de télé.

Ceci étant dit, il y a, en creux, quelque chose dont le président ne paraît pas s'inquiéter pour cette raison qu'elle est moins visible que les banderoles que l'on promène dans les défilés. Il y a moins de conflits collectifs, mais il n'y a pas moins d'insatisfaction. Seulement, celle-ci s'exprime autrement. « Tu as moins de grèves, mais tu as davantage de suicides », disait un ancien syndicaliste à un DRH ami. A défaut de s'exprimer par l'action collective, les salariés s'expriment individuellement à travers différentes manifestations de désengagement. Nombre de DRH assistent ainsi à une progression de l'absentéisme, sans bien savoir s'il est justifié ou non ; ils assistent également à un développement des pathologies psychosomatiques : troubles neuro-musculaires, dépressions. Ils voient ceux des salariés que voudrait garder l'entreprise remettre leur démission pour des raisons mal élucidées. Ceux qui restent réduisent, volontairement ou non leur efficacité : ►

► erreurs, retards, malfaçons, coulage, dégradation du matériel, tendent à se multiplier ; une sorte de morosité en vient à s'installer, dont les effets ne sont pas nuls sur l'image que l'entreprise donne d'elle-même à ses clients.

Ces différentes manifestations de mal être, qui, peut-être ont échappé à l'attention de l'hôte de l'Elysée, ne sont pas nécessairement faciles à détecter, et encore moins à expliquer. Elles n'en pèsent pas moins très fortement sur l'efficacité, et donc sur la rentabilité des entreprises. Lorsqu'un salarié se met en grève pour la journée, cela représente un jour de travail perdu pour l'entreprise ; mais s'il réduit son efficacité de 20%, ceci représente l'équivalent de quarante journées perdues dans l'année. Le désengagement des salariés, tel qu'il s'amplifie aujourd'hui, coûte infiniment plus cher à l'entreprise et à la collectivité que les conflits dont on parle dans la presse.

Les relations avec des représentants du personnel reconnus sont plus faciles à gérer qu'une multiplication des cas individuels de dépression, de démission ou de « jemenfoutisme ». La désagrégation du corps social ne saurait être considérée comme un progrès. Mais cela pose le problème de son expression collective. Celle-ci, dans les conditions actuelles, n'est sans doute pas satisfaisante, se réduisant à des syndicats affaiblis, éparpillés, souvent ringards et hors jeu par rapport aux problématiques économiques et sociales d'aujourd'hui. Il serait rentable, à la fois pour l'entreprise et pour la collectivité, d'œuvrer à un renouveau syndical et à un renouvellement des voies et moyens du dialogue social dans l'entreprise et ailleurs. Le projet de loi en cours de discussion sur la représentativité et sur les modalités de la négociation collective, tel qu'il reprend les termes de la position commune du 7 avril, représente une opportunité en ce sens. Les dirigeants d'entreprise devront s'en saisir ; ils devront se préparer en ce sens et y préparer tous ceux qui exercent une part d'autorité. Et c'est tout le sens de nos missions d'assistance, qu'il s'agisse de formation, d'audit ou de conseil. ■

Hubert Landier

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

**de 9H00 à 13H00**

### **COLLOQUE sur la "REFORME DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE : ce qui va changer sur l'échiquier syndical et les relations sociale "**

Une matinée 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 en cours de discussion à l'assemblée nationale. 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 17 juillet : 300 Euros HT, soit une économie de 40% sur le prix initial 500 Euros HT) **Le coupon-réponse est téléchargeable sur notre site** : [www.management-social.com](http://www.management-social.com)



# Réforme de la représentativité syndicale et dynamique des relations sociales

---

## création d'un nouveau groupe de travail

### Pourquoi un groupe de travail inter-entreprises sur ce thème ?

La loi sur la réforme de la représentativité syndicale et sur les conditions de négociation des accords d'entreprise constitue probablement, dans le champ des relations sociales, la réforme la plus importante depuis la création de la section syndicale d'entreprise en 1968. Elle va bouleverser, au cours des années à venir et dès les prochains mois, les pratiques sociales des entreprises et celles-ci doivent donc s'y préparer dès maintenant.

Le groupe de travail constitué par MCS à l'intention des DRH vise à les y préparer dans les meilleures conditions en intégrant :

- **l'intervention d'experts et de praticiens reconnus,**
- **le témoignage de syndicalistes et de représentants d'entreprises innovantes,**
- **un échange d'expérience entre praticiens de la fonction RH**
- **un programme de travail intégrant l'ensemble des différents problèmes soulevés par la loi.**

### Le programme proposé :

1. en quoi la récente loi ouvre la porte à un bouleversement de la pratique sociale des entreprises,
2. l'impact prévisible de la représentativité sur l'échiquier syndical,
3. l'impact prévisible des accords majoritaires sur la politique contractuelle,
4. les expériences réussies de dynamisation de la politique contractuelle,
5. l'évolution prévisible des stratégies syndicales et de leur politique d'action,
6. les possibilités d'amélioration des conditions de la relève syndicale,
7. les difficultés à surmonter compte tenu des comportements existants,
8. la justification des relations contractuelles par rapport à la logique économique de l'entreprise,
9. l'évolution des relations contractuelles dans le cadre européen,
10. les principes d'action à promouvoir au sein de l'entreprise.



Management et Conjuncture Sociale

## Fiche de présentation du groupe de travail

### Les principes du groupe de travail

- ▶ La constitution d'un groupe de 15 participants maximum, réservée aux praticiens de la fonction RH (DRH et Directeurs des relations sociales),
- ▶ La programmation de 10 réunions de travail annuelles à un horaire commode pour les participants.
- ▶ L'invitation d'experts et de praticiens susceptibles d'éclairer les travaux du groupe par leur témoignage,
- ▶ Une capitalisation des réflexions du groupe sous forme de notes et de synthèses.

### L'animation du groupe

**Hubert LANDIER**, directeur de MCS, président de SRM Consulting et vice-président de l'Institut international de l'Institut international de l'audit social, analyse les relations sociales et accompagne les entreprises depuis

plus de vingt ans. Il a écrit de nombreux ouvrages sur le syndicalisme et la politique sociale des entreprises et fait aussi partie des experts régulièrement consultés par les grandes organisations professionnelles.

### Calendrier proposé

- ▶ Septembre : constitution du groupe de travail
- ▶ Octobre 2008 : lancement du groupe
- ▶ Durée : Octobre 2008 à Juillet 2009 à raison d'une réunion mensuelle
- ▶ Juillet 2009 : Synthèse des travaux.

### Notre légitimité

MCS, ayant pris la suite du Centre d'observation sociale, analyse l'environnement social et syndical et conseille les grandes entreprises françaises depuis plus de vingt ans sur les relations à promouvoir avec les représentants du personnel et les organisations syndicales ;

Hubert Landier a activement participé à plusieurs groupes de travail qui ont directement contribué à la préparation de la négociation qui a abouti à la Position commune du 7 avril.

### Les conditions de participation

- ▶ une cotisation initiale de 2 000 € HT
- ▶ une participation aux frais de 450 € HT pour chaque réunion

*(tous les frais sont déductibles au titre du budget*

*de la formation professionnelle continue) - Organisme de formation agréé sous le numéro : 11751393075*

MCS - 22, rue Léon Jouhaux 75010 Paris - Tel : 01 44 52 89 89 - Email : contact@management-social.com - www.management-social.com  
Sarl au capital de 7622,045 euros • RC Paris 89811106 • Siret 34787360600078 • Ape 741G • Siège social : 22 rue Léon Jouhaux 75010 Paris



Bulletin - réponse

## Reforme de la représentativité syndicale et dynamique des relations sociale

à retourner à **MCS**  
22, rue Léon Jouhaux  
75010 Paris  
Tél : 01 44 52 89 89  
Fax : 01 44 52 02 84

**contact@management-social.com**

MME, M. ....

FONCTION .....

SOCIÉTÉ .....

E-MAIL .....

ADRESSE .....

TÉLÉPHONE ..... FAX .....

- SOUHAITE PRENDRE CONTACT AVEC M. HUBERT LANDIER
- ADHÈRE AU GROUPE DE TRAVAIL « REFORME DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE »  
**cotisation (droit d'entrée) : 2392 € TTC\***
- \* RÈGLEMENT PAR CHÈQUE À L'ORDRE DE MCS  
UNE FACTURE ACQUITTÉE VOUS SERA ENVOYÉE DÈS RÉCEPTION DU RÈGLEMENT
- \* RÈGLEMENT SUR FACTURE

## **A Comprendre le syndicalisme et les stratégies syndicales**

□ 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**

□ 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**

□ 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 :

**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'entres 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.

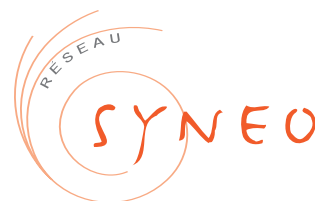
# Bulletin d'inscription

## 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'émergement 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	€
			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 :