

LES PASSAGES À NIVEAU DE KYOTO

Retour du Japon. Nous avons loué une maison à Kyoto, dans un quartier tranquille du nord-est, non loin du fameux « chemin des philosophes ».

Je ne vous parlerai pas du « modèle japonais ». J'ai déjà écrit des choses là-dessus. Je ne vous parlerai pas non plus des derniers modèles de la firme Toto, qui traduisent une réelle percée conceptuelle (ça, c'est pour les initiés). Ce dont je voudrais vous entretenir, c'est de mon supermarché et des passages à niveau.

Plusieurs fois par semaine, nous allions donc au supermarché du coin afin de faire le plein de choses à manger dont nous ignorions généralement le nom et parfois même la nature – mais qui étaient toujours excellentes. (à condition bien sûr de savoir comment les accommoder) Un gentil supermarché, propre, clair, bien rangé, où on ne fait pas la queue aux caisses et où on vous emballe vos achats. Ce qu'il avait de particulier, d'un œil français, c'est qu'il était ouvert, comme beaucoup d'autres au Japon, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ce qui est rassurant quand, le dimanche à neuf heures du soir, on s'aperçoit que le frigo est vide.

Je me suis demandé si des supermarchés ouverts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, seraient envisageables en France. La réponse est : non. Il y aurait d'abord, et naturellement, l'opposition de syndicats. J'ai eu l'occasion naguère d'analyser leurs arguments sur le travail dominical ; j'imagine ce qu'ils seraient en ce qui concerne le travail nocturne. Même – et surtout – sur la base du volontariat, parce qu'on sait bien, n'est ce pas, que le volontariat n'est que la manifestation d'un état de contrainte.

Ensuite, pour des raisons de sécurité. Un supermarché ouvert la nuit serait visité par des bandes de jeunes qui dévaliseraient les rayons, et notamment celui des alcools, ce qui poserait un problème insurmontable de sécurité – à moins d'adopter le dispositif blindé des stations service ouvertes de nuit sur les autoroutes. Ce qui me conduit à poser une question : pourquoi ce risque se pose-t-il en France et non pas au Japon ?

J'y vois deux réponses possibles (et qui ne s'excluent aucunement). D'une part, le sens civique des Japonais est infiniment plus développé que celui des Français. La tolérance pour les actes d'incivilité y est beaucoup plus réduite, et cette attitude s'y acquiert dès la petite enfance. C'est donc une question d'éducation. Ensuite, d'éventuels contrevenants ne bénéficieraient d'aucune mansuétude, ni de la police, ni de l'opinion. C'est d'ailleurs cela qui rend la vie de l'étranger de passage si agréable : la courtoisie est de rigueur. En un mois, je n'ai été bousculé que deux fois : l'une par une jeune japonaise qui m'a heurté involontairement en passant en vélo et qui s'est arrêtée pour s'excuser, l'autre par un jeune Français qui m'a écrasé le pied pour accéder plus rapidement au rayon des confiseries et qui, lui ne s'est pas excusé, non plus d'ailleurs que ses parents, qui étaient présents.

D'une façon générale, ce qui frappe (mais on s'y habitue très vite), c'est donc la qualité de service que l'on peut observer partout et qui semble aller de soi. La consigne automatique de la gare de Kyoto me posait un problème parce que le sac que je voulais lui confier était trop volumineux. L'agent de police qui se trouvait là, ne parvenant pas à me faire comprendre ce qu'il voulait me dire, m'a fait signe de l'accompagner, m'a fait traverser toute la gare, prendre un premier escalator, puis un second, afin de me conduire, deux étages plus bas, à la consigne destinée aux bagages encombrants. Normal. Cela fait, il a balisé et il est parti. Il ne faisait que son travail.

Première conclusion, donc : si l'on considère que la courtoisie constitue un avantage compétitif, le Japon se trouve ►

► particulièrement bien placé. Or, la courtoisie résulte de la qualité du « lien social », comme on dit. Et je n'ai pas besoin de préciser que nous aurons, en France, beaucoup à faire pour la restaurer. Toujours ce problème d'éducation, qui dépasse de loin ce que peut faire l'entreprise en ce sens.

J'en viens maintenant aux passages à niveau. Je n'en ai jamais vu autant qu'à Kyoto. Et comme les trains sont très fréquents, il faut très souvent s'arrêter pour les laisser passer. Comment se fait-il que les Japonais, qui sont des obsédés de la sécurité, puissent laisser subsister de tels archaïsmes ? La réponse, c'est que lorsqu'ils voient la barrière s'abaisser et que la sonnerie leur casse les oreilles, ils n'essayent pas de traverser quand même. Autrement dit, ils respectent les passages à niveau comme d'ailleurs ils respectent les passages cloutés ou les files d'attente. En France, il faudrait créer des ponts. Mais il faudrait créer des ponts pour cette raison que les gens ne respectent pas les passages à niveau.

Je généralise (bien entendu, je pourrais multiplier les exemples, et de plus, pittoresques). En France, on fonde la sécurité sur des dispositifs matériels destinés à suppléer à l'inattention ou à l'observation de la règle ; au Japon, on fonde la sécurité sur le comportement personnel des usagers. Traverser en dehors du passage clouté, ça ne se fait pas. D'une façon un peu plus élaborée, dans les univers industriels, la sécurité se fonde sur des techniques de maîtrise de soi apparentées à l'esprit des arts martiaux. Autrement dit, nous investissons sur le « hard », ce qui a pour effet secondaire d'encourager l'irresponsabilité personnelle ; au Japon, on investit d'abord sur les comportements.

Deuxième conclusion : peut-être nous faudrait-il investir un peu plus sur la responsabilisation des personnes et non pas seulement sur les dispositifs matériels destinés à suppléer les risques d'inobservations des règles de comportement souhaitables. Encore un problème de qualité du lien social et d'éducation dépassant les frontières de l'entreprise.

Retour en France. J'apprends que la croissance est en panne, si bien que l'emploi se détériore. Le Gouvernement proclame que des « réformes structurelles » permettront de venir à bout de cette langueur de notre économie. Je veux bien, mais je ne suis pas certain que ce sera suffisant. Les freins ne sont pas seulement une question de structures, ils relèvent aussi des comportements, à la fois personnels et collectifs. Or, il est plus difficile de faire évoluer les comportements que de changer les lois. ■

Hubert Landier

NOS PROCHAINES MANIFESTATIONS

COLLOQUE sur la **“REFORME DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE : ce qui va changer sur l'échiquier syndical et les relations sociale ”** LE MARDI 23 SEPTEMBRE 2008 de 9H00 à 13H00

Une matinée animée par Hubert Landier, président de MCS, et François Potier, Directeur général, pôle RH du groupe Nuages Blancs.

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@syneo.org
(Tarif- inscription : 500 Euros HT) Le coupon-réponse est téléchargeable sur notre site : 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



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
□ Reportée au 9 octobre 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'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.

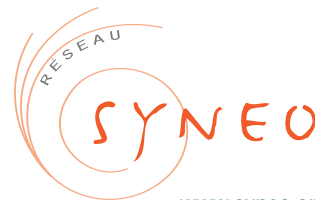
Bulletin d'inscription

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'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
A 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 Préparer et conduire une négociation sociale <input type="checkbox"/> Jeudi 20 mars <input type="checkbox"/> Jeudi 18 septembre <input type="checkbox"/> Mardi 8 juillet Reportée au 9 octobre	695 €		1 jour	€
C 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	€
D Préparer et animer le CE et les DP <input type="checkbox"/> Jeudi 15 mai <input type="checkbox"/> Mardi 7 octobre	695 €		1 jour	€
E S'entraîner au débat contradictoire <input type="checkbox"/> Mardi 20 mai <input type="checkbox"/> Mardi 14 octobre	695 €		1 jour	€
F Dimension juridique des relations collectives de travail <input type="checkbox"/> Jeudi 22 mai <input type="checkbox"/> Jeudi 6 novembre	695 €		1 jour	€
G 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	€
H 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 :