

DE L'ANCIEN MONDE AUX NOUVELLES RÉALITÉS

Rio de Janeiro, ville détestable. Il pleut, les immeubles sont moches et disparates, l'urbanisme improbable, la sécurité aléatoire, les plages invisibles, mon agenda incompréhensible. Mais mon hôte de ce soir, membre éminent de l'Académie des sciences du Brésil, est absolument charmant. Il me conduit, verre à la main, à la large baie vitrée de son salon, qui domine la grisaille.

- vous voyez, c'est le printemps, me dit-il.

- Non, c'est l'automne.

Eclat de rire : « c'est l'automne pour vous, mais c'est le printemps pour nous ».

Evidemment. Et il ne s'agit pas seulement de la saison.

Nous vivons aujourd'hui la fin conjuguée de trois cycles différents. L'un a duré 500 ans, le second, un siècle, le troisième, environ cinquante ans.

Reprenons.

Pendant cinq cent ans, l'Occident a dominé le monde par la force que lui assurait sa technologie ; convaincu de représenter la Civilisation par opposition à l'obscurantisme des « cultures traditionnelles », il a colonisé, évangélisé, imposé sa façon de voir le monde ; mais son avance technologique est en train de se résorber ; la dernière fois qu'un homme s'est promené dans l'espace – c'était il y a tout juste quelques semaines – il s'agissait d'un Chinois, à bord d'un vaisseau spatial chinois lancé par une fusée chinoise à partir du territoire chinois ; l'Europe, elle, n'en a pas les moyens ; son programme spatial, le programme Hermès, a été abandonné au début des années quatre vingt dix.

Pendant presque un siècle, très exactement depuis leur entrée en guerre en 1917, les Etats Unis d'Amérique ont imposé, ou cherché à imposer, leur imperium ; leur mode de vie et leur idéologie s'imposaient comme allant de soi, que ce soit directement, par le canal du business, ou indirectement, par celui d'institutions internationales telles que le FMI ou l'OTAN ; cette domination aura pris fin avec la première crise financière, il y a dix ans, puis avec leur incapacité à s'imposer militairement et diplomatiquement, que ce soit en Irak, en Afghanistan ou, plus récemment, en Georgie, et enfin, avec la toute récente crise financière, dont l'effet durable aura été de ruiner sans doute durablement leur crédit.

La croissance économique, enfin, semblait aller de soi depuis les années cinquante et, avec elle, l'augmentation régulière du pouvoir d'achat, qui constituait la mesure du progrès social ; les pays développés s'opposaient aux pays économiquement en retard et ce développement semblait ne pas avoir de fin ; la récession actuelle ne doit pas être considérée comme un simple « trou d'air » ou un accident de parcours ; on ne reviendra jamais au statu quo ante.

Ceci nous conduit à un monde différent, aujourd'hui en cours de gestation, mais dont nous nous refusons à voir la réalité et à comprendre la logique :

• l'Asie retrouve la place qui était la sienne avant l'épopée occidentale ; c'est notamment le cas de la Chine, qui n'a cessé de se représenter comme « l'Empire du milieu » ;

► • l'empire américain aura laissé place à la confrontation des nationalismes ; en tête, un trio : les Etats Unis (tout de même), la Chine et la Russie ; un peu en arrière, le Brésil et l'Inde ; tout à fait en arrière, l'Afrique ; quelque part au milieu de tout ça, mais sans que l'on sache encore exactement où, les pays européens.

• la croissance économique aura laissé place à autre chose, qui ne porte pas encore de nom, mais qui laisse une place grandissante aux préoccupations écologiques et aux conséquences de la rareté du pétrole et des matières premières.

Bien entendu, nous nous refusons à admettre que nous avons changé d'époque. Il s'agit d'un bouleversement qui nous oblige à reconsidérer l'ensemble de nos croyances. Il est beaucoup plus confortable, notamment pour les hommes politiques, de faire comme si rien n'avait changé. Par ailleurs, les changements en cours ne sont pas linéaires ; on n'est pas passé d'un seul coup du moyen âge à la Renaissance ; ce n'est qu'avec le recul que les historiens se sont avisés qu'on avait changé d'époque. L'ancien résiste et permet de continuer à faire comme si rien n'avait changé - jusqu'au moment où l'écroulement s'accélère et que les nouvelles réalités s'imposent à leur tour comme allant de soi.

Ces nouvelles réalités auront des conséquences considérables dans le champ des relations sociales :

Il n'y a aucune raison pour que le travailleur européen, à compétence égale, soit mieux payé que le travailleur chinois ; l'on assistera donc à un rééquilibrage ; le travailleur chinois sera sans doute progressivement mieux payé ; mais le travailleur européen encourt le risque de voir son salaire tiré vers le bas, à moins qu'il ne montre plus compétent que son homologue chinois ; si son salaire se maintient à un niveau trop élevé par rapport à sa compétence, les emplois iront ailleurs dans le monde et il s'ensuivra un taux de chômage élevé ; c'est d'ailleurs ce qui se produit sous nos yeux.

Le progrès social ne saurait continuer à s'identifier à une progression régulière du pouvoir d'achat permettant l'accumulation de biens de consommation toujours plus sophistiqués ; la recherche du progrès social devra ainsi se réorienter vers d'autres objectifs ; la recherche de la « qualité de la vie » dans ses aspects immatériels mobilisera davantage les énergies, ainsi que la défense de valeurs jugées fondatrices : respect des droits de la personne, respect de normes de justice.

Les institutions sur lesquelles reposent aujourd'hui les relations sociales liées au travail seront bouleversées, qu'il s'agisse de leurs objectifs, de leur organisation interne ou de leurs modalités d'action ; leurs dirigeants s'efforceront de les maintenir en l'état en s'appuyant sur la force du droit, et plus encore, sur celle de l'habitude ; on aura compris que le monde syndical se trouve plus particulièrement menacé et qu'il risque de se trouver en situation de concurrence avec d'autres formes de mobilisation et d'expression.

Une nouvelle division du travail s'imposera peu à peu à l'échelle mondiale, chaque région, chaque pays, s'efforçant de réussir dans les activités vers lesquelles le poussent ses ressources naturelles ou les talents de sa population, tels qu'ils résultent de son histoire et de sa culture. Bien entendu, ce mouvement n'ira pas sans résistances, des rentes de situation injustifiées chercheront à se maintenir derrière des barrières protectrices ; il en résultera des conflits violents et une intense activité diplomatique, compte tenu des conséquences qui en résulteront pour les populations ou les métiers concernés.

Ces changements alimenteront une intense activité intellectuelle ; il s'agira en effet d'interpréter les réalités nouvelles et de revisiter les croyances et l'expérience historique sur lesquelles se fondent les sociétés amenées à la fois à perdurer et à se côtoyer. Dans cette perspective, les principes fondateurs de la civilisation occidentale devront apprendre à coexister avec ceux qui animent d'autres civilisations ou d'autres foyers de peuplement décidés à maintenir l'identité qui leur est propre. ■

Hubert Landier

Le nouveau dialogue social, facteur de performance globale de l'entreprise

MARDI 9 DECEMBRE 2008 de 9H00 à 13H00 (le lieu à déterminer)

- Perspectives offertes par la réforme du cadre institutionnel de la négociation collective,
- Bénéfices à attendre d'une politique de relations sociales pro-active,
- Comment réaménager les politiques de relations sociales.

Un colloque animé par Hubert Landier, président de MCS, spécialiste des relations sociales et François Potier, Directeur Général, Pôle RH de NUAGES BLANCS.

La loi du 20 août dernier sur « la réforme de la démocratie sociale » va durablement bouleverser les conditions dans lesquelles se déroule la négociation collective (légitimité des acteurs, conditions de validation des accords) et il est impossible d'en prévoir dès à présent tous les effets pour l'entreprise.

Celle-ci doit impérativement en faire une opportunité en vue d'en tirer des effets bénéfiques pour sa performance globale. C'est pourquoi les DRH doivent dès à présent :

- Connaître avec précision les effets possibles et les difficultés qui en résultent pour leur politique sociale,
- Elaborer dès à présent un plan d'action qui devra nécessairement se situer très au-delà de la pratique actuelle de la plupart des entreprises,
- Optimiser les effets à en attendre en vue, dans une conjoncture économique très incertaine, d'en faire un moyen d'amélioration de la performance globale de l'entreprise.

Objectifs du colloque :

- Préciser les conséquences de la réforme sur la pratique de l'entreprise ainsi que les zones d'incertitudes qui subsistent dans les conditions de sa mise en œuvre,
- Repérer les enjeux, les marges de progrès possibles par rapport aux pratiques actuelles,
- Définir les axes concrets d'action qui permettront de transformer la modification des « règles du jeu » en facteurs de performance pour l'entreprise.

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 pré-inscription : 300 Euros HT avant le 30-10-2008) 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

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