

[Lancer l'impression](#)

<http://www.journaldunet.com/management/direction-generale/conseil/relations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme/relations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme.shtml>

Relations sociales en entreprise : ce que change la réforme



© Getty Images

Quels syndicats seront représentatifs ? Comment se négocieront les accords d'entreprise ? Explications et conseils pour gérer au mieux la nouvelle donne sociale début 2009 dans les entreprises.

Réalisé par Aurélie FARDEAU, Journal du Net 08/11/2008

Copyright 2008 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE

[Lancer l'impression](#)

<http://www.journaldunet.com/management/direction-generale/conseil/rerelations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme/une-donne-sociale-bouleversee.shtml>

Une donne sociale bouleversée

De nouveaux partenaires

Pour être représentatif et donc pouvoir négocier des accords, une organisation syndicale devra désormais répondre d'un tout nouveau critère : avoir recueilli une audience minimum de 10 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, que ce soit celles du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.



Le paysage syndical peut évoluer et faire apparaître de nouveaux interlocuteurs © Getty Images

interlocuteurs, nouvelles revendications... "Ce genre de phénomène doit être anticipé", avise Jean-Claude Ancelet.

"La représentativité sera plus difficile à acquérir, ce qui donnera plus de poids aux représentants du personnel qui seront élus", explique Jean-Claude Ancelet, directeur général du cabinet de conseil en relations sociales Adeios Consulting. "Les représentants seront aussi plus proches des salariés. Ce qui ne peut être que bénéfique au dialogue social", ajoute-t-il. En effet, il n'est pas rare que les représentants des entreprises aient des positions décorellées de celles de leur organisation nationale. Un syndicat représentatif pour négocier des accords interprofessionnels ne le sera pas nécessairement dans une entreprise donnée avec son histoire et ses particularités. "La loi peut avoir des répercussions assez fortes sur les PME en particulier où certains syndicats pourront être remis en question", estime Jean-Claude Ancelet.

Une remise en question du paysage syndical

La représentativité sera désormais revue et corrigée lors de chaque élection professionnelle, soit généralement tous les quatre ans. Avec le risque de voir le paysage syndical chavirer à chaque fois, ce qui peut être fort déstabilisant : nouveaux

Une nouvelle vision des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise prennent de l'ampleur avec la couverture de sujets plus vastes, notamment le temps de travail et les heures supplémentaires. De ce fait, des garde-fous sont posés : ces accords ne seront valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles. Jean-Claude Ancelet estime que les parties ont tout à y gagner : "En ce qui concerne les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail et la politique salariale, plus on est proche du terrain mieux c'est." Quand au risque de déviance de certaines entreprises, tentées de profiter de la situation pour mettre en place un rapport de force qui leur est favorable, il apparaît mineur au dirigeant d'Adeios. "Les entreprises peuvent ne pas être sensibles au corps syndical mais elles doivent l'être au fait social. Elles doivent organiser d'une façon ou



Jean-Claude Ancelet,
DG Adeios Consulting
© Flore Bridard

d'une autre la représentation des salariés car c'est un élément de la performance."

Une réforme qui s'adresse à tous

"La loi va dans l'intérêt de tous, considère Jean-Claude Ancelet. Pour l'entreprise, cela lui assure des partenaires crédibles. C'est aussi une incitation pour les salariés à s'intéresser aux élections professionnelles et à la question syndicale et enfin, pour les organisations syndicales, c'est un moyen d'obtenir davantage de légitimité et d'être plus sollicitées."

Copyright 2008 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE

[Lancer l'impression](#)

[Lancer l'impression](#)

<http://www.journaldunet.com/management/direction-generale/conseil/relations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme/mieux-connaître-l-etat-social-de-l-entreprise.shtml>

Mieux connaître l'état social de l'entreprise

Les élections professionnelles qui se tiendront dans les entreprises d'ici les quatre prochaines années à venir vont être l'occasion de réaliser un véritable état des lieux de la qualité de la relation sociale dans l'entreprise.

Réaliser un diagnostic de santé sociale

Si de forts changements chez les représentants du personnel se profilent lors des prochaines élections professionnelles, avec l'apparition possible de nouveaux syndicats représentatifs ou la disparition d'autres, l'entreprise doit remettre en question son mode de dialogue social. "Rien ne peut empêcher l'apparition d'un nouveau syndicat, explique Jean-Claude Ancelet. Ce n'est pas là que l'entreprise doit agir. En revanche, elle doit se poser des questions sur l'efficacité de son dialogue social." Entre autres :



Comment fonctionne la représentation de mes salariés ?

Le comité d'entreprise, le CHSCT, les délégués du personnel fonctionnent-ils bien ?

Qui signe les accords, qui ne signe pas ?

L'occasion de vérifier que le processus fonctionne et que les instances représentent efficacement les salariés, au risque, le cas contraire, que ces derniers ne cherchent à se représenter eux-mêmes.

Les prochaines élections professionnelles seront l'occasion d'un diagnostic des relations sociales.

© Getty Images

Le retour du social

Cette loi arrive à point nommé alors que la conjoncture actuelle ramène le dialogue social sur le devant de la scène. La crise économique rappelle à tous la place du travail. Pour Jean-Claude Ancelet, "les représentations de l'entreprise par les salariés ont été marquées par l'impact des 35 heures qui ont développé le sociétal et, au final, exacerbé l'individualisme." Aujourd'hui dans l'esprit collectif, cette période est derrière nous car la crise remet les questions de travail et de pouvoir d'achat en tête des

préoccupations. "Pour autant les salariés ne sont pas prêts à tout sacrifier et à revenir 50 ans en arrière", précise-t-il.

Copyright 2008 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE

[Lancer l'impression](#)

<http://www.journaldunet.com/management/direction-generale/conseil/rerelations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme/faire-evoluer-ses-partenaires-sociaux.shtml>

Faire évoluer ses partenaires sociaux

L'une des difficultés, lorsqu'on abaisse la négociation au niveau de l'entreprise, tient à la qualification des interlocuteurs. En particulier dans les sociétés sans délégué syndical et dépourvues de représentants du personnel. Dans ce cas, un salarié peut être mandaté par un syndicat représentatif au niveau de la branche. Tout accord signé par ce salarié devra alors être ratifié par la majorité des salariés.

Or, le droit du travail est extrêmement complexe et les conventions évoluent régulièrement. "Il est vrai qu'il y a un monde entre les représentants locaux et nationaux en termes de compétences, acquiesce Jean-Claude Ancelet. S'il revient aux organisations syndicales de former leur élus, les entreprises doivent pallier le déficit de compétences de certains représentants." Un conseil particulièrement valable pour les représentants au comité d'entreprise : cet organe étant amené à traiter de sujets extrêmement importants et sensibles, il est impératif de pouvoir dialoguer avec des interlocuteurs qualifiés.

"Les entreprises doivent pallier le déficit de compétences de certains représentants"

Des formations peuvent être envisagées, notamment si les représentants sont amenés à négocier des dossiers spécifiques ou techniques. La mise en place d'un centre documentaire est une pratique judicieuse. L'entreprise peut aussi organiser des séminaires de réflexion ou proposer aux salariés concernés de participer à des colloques professionnels...

Enfin, il peut être bénéfique de valoriser la fonction de membre du CE, par exemple en étudiant la mise en place de validation des acquis de l'expérience.

Copyright 2008 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE

[Lancer l'impression](#)

<http://www.journaldunet.com/management/direction-generale/conseil/rerelations-sociales-en-entreprise-ce-que-change-la-reforme/les-modifications-juridiques-apportees-par-les-reformes.shtml>

Les modifications juridiques apportées par les réformes

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a apporté deux principales modifications dans le champs de la négociation sociale : une nouvelle définition de la représentativité syndicale et la réforme du mode de conclusion d'un accord d'entreprise.

La représentativité des syndicats soumise à de nouveaux critères

Les critères préexistants de représentativité - légaux et ceux définis par la jurisprudence - ont été refondus. Les sept critères cumulatifs suivants les remplaceront :

- Les effectifs des adhérents et les cotisations ;
- La transparence financière ;
- L'indépendance ;
- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'influence (déterminée par l'activité, l'expérience, l'ancienneté et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat) ;
- Une ancienneté de deux ans ;
- L'audience réalisée aux élections professionnelles (du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel).

C'est ce dernier point qui est réellement novateur. En effet, pour être reconnue représentative dans l'entreprise, l'organisation devra atteindre une audience minimum de **10 % des suffrages valablement exprimés lors des élections professionnelles**. Un seuil abaissé à 8 % au niveau de la branche et de l'interprofession. Pour le cas des syndicats affiliés à une confédération catégorielle, telle que la CFE-CGC, l'audience est mesurée sur le collège correspondant, en l'occurrence cadre.

L'accord d'entreprise : sa réforme

Les accords d'entreprise sont par ailleurs mis au premier plan. Les modalités de conclusion d'un tel accord ont donc été revues et corrigées :

A partir du 1er janvier 2009, les accords collectifs d'entreprise ne seront valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli **au moins 30 % des voix au premier tour des dernières élections** du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. **Il ne devra en outre pas faire l'objet d'une opposition des non signataires ayant recueilli 50 % des voix.**

Dans les entreprises de moins de 200 salariés sans délégué syndical et dans les entreprises de moins de 50 salariés où aucun délégué du personnel n'a été désigné DS, **ce sont les représentants élus du personnel qui négocient** l'accord d'entreprise. Ces derniers doivent représenter au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises sans délégué syndical et dépourvues de représentants du personnel, **un salarié peut être mandaté par un syndicat représentatif au niveau de la branche**. L'accord devra alors être ratifié par la majorité des salariés.

Copyright 2008 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE