

LA NOTE EPSY N°41 QUELLES CONSEQUENCES POUR LES ENTREPRISES DES REFORMES EN COURS ?

EPSY vous adresse régulièrement son analyse de l'évolution du climat social.

EPSY est un cabinet d'audit social, spécialisé dans l'accompagnement du changement et dans la veille sociale.

Nous sommes à votre disposition pour vous présenter plus en détail nos champs de compétence et nos outils de diagnostic.

Vos contacts : Jean-Claude DUCATTE ou Philippe CELIS : 01.47.61.85.85

Les réformes gouvernementales, qu'elles soient entrées en vigueur comme celle des retraites, ou à venir comme celles concernant la formation professionnelle, la suppression d'un jour férié ou encore la modification des règles de représentativité syndicale dans le cadre du dialogue social, **auront des conséquences importantes.**

Celles-ci porteront tant sur la motivation des salariés, au travers de la **remise en cause indirecte de la durée du travail**, que **sur les rapports de force entre les organisations syndicales** avec leurs répercussions sur les relations sociales dans les entreprises.

Toutes ces réformes à venir, associées à la nécessité pour les entreprises d'adapter leurs amplitudes d'horaires de production à la situation économique, ouvrent une période d'incertitudes et de risques.

Dans ces conditions, ces réformes se doivent d'être analysées séparément dans **leur contenu**, mais aussi et surtout dans **leurs interactions**, dans une perspective d'anticipation du climat social.

1. TRAVAILLER PLUS ET PLUS LONGTEMPS...

Cette vision, loin s'en faut, n'était plus partagée par la majorité des salariés depuis le choc culturel induit par la mise en place des 35 heures. **Le mérite de la réforme des retraites, de la fin des départs anticipés¹ et de la proposition de supprimer un jour férié pour financer "le cinquième risque"² est d'avoir fait prendre conscience aux salariés que le maintien des niveaux de protection sociale actuels avait un coût de plus en plus élevé.**

¹ A l'exception des salariés ayant commencé à travailler à partir de 14 ans.

² Mesure de financement concernant les personnes âgées dans le cadre de la Sécurité Sociale.

L'idée de travailler plus et plus longtemps est maintenant communément et majoritairement admise.

Dans ces conditions, ces évolutions peuvent avoir des conséquences dans les entreprises où un sentiment d'iniquité, d'injuste répartition des efforts peut se développer au bénéfice unique des entreprises. Cela suppose observation du corps social et communication sociale plus importantes, et réflexion sur la mise en place de parcours de progression de compétences pour les plus performants.

Et ce, d'autant que les entreprises ont conduit depuis trois ans des politiques de rémunération très modérées pour réduire le coût des 35 heures. Cette période a coïncidé avec l'embauche de grandes quantités de jeunes – et majoritairement des jeunes femmes³ dans le secteur des services. **Dans toutes les entreprises qui ont renoué avec les bénéficiaires, nous constatons une montée de l'insatisfaction sur les salaires** à laquelle le discours des alter mondialistes n'est pas étranger.

Cette non acceptation de la nouvelle donne sociale est également le fait des seniors comme en témoignent les derniers chiffres de l'assurance maladie, qui montrent que le nombre d'arrêts de travail a progressé de 24% en deux ans et que plus du tiers de ces arrêts seraient octroyés à des français âgés de plus de 55 ans !

Enfin, les évolutions d'organisation et des niveaux de compétences ont des conséquences directes sur l'évolution du nombre de cadres dans les années à venir. **Il n'en est pas de même pour les jeunes diplômés qui constatent la non traduction en statut cadre de leur niveau d'étude.** Si cette évolution n'est guère un problème pour les individus en poste, il n'en est pas de même pour leurs organisations syndicales qui commencent à signaler cette tendance avec de plus en plus d'insistance...

2. ...SOURCE DE MODIFICATION DU PAYSAGE SYNDICAL...

Ces quelques éléments montrent que si l'idée de travailler plus et plus longtemps s'est installée, elle ne manque pas de provoquer un malaise latent, lourd de conséquences pour les entreprises. **Ce terreau semble fertile pour qu'ici où là des conflits ayant ces causes éclatent dans le secteur privé.**

Et cette probabilité est d'autant plus forte dès lors que l'on prend en compte la situation de la CFDT et qu'on l'analyse dans le cadre plus général de la modification des règles de représentativité.

³ Nous observons, par ailleurs, que les jeunes femmes se montrent plutôt hostiles à la remise en cause des 35 heures et à toute forme d'allongement annuel de la durée du travail. Cette insatisfaction commence à se traduire par ce que certains Directeurs des Ressources Humaines appellent "les épidémies de grossesses".

En effet, **tous les déçus et scissionnistes de la ligne confédérale de la CFDT ont pour point commun de refuser l'allongement de la durée du travail et de rejoindre des organisations qui s'y opposent** (principalement la CGT, SUD et dans une moindre mesure l'UNSA).

Les principales conséquences de cette situation :

- **Paradoxalement la CFDT est en position de force dans les futures négociations nationales et de branches**, car elle n'a pas varié sur ses orientations, et désormais ses opposants sont à l'extérieur de l'organisation,
- **Mais, affaiblie dans les entreprises** où beaucoup de ses syndicats sont désormais en concurrence avec des syndicats plus "durs",
- **SUD va pouvoir se développer rapidement dans de nouveaux secteurs** où il était absent comme les services (banques et assurances) et l'informatique, et capitaliser sur sa stratégie d'opposition systématique.
- **L'unité syndicale n'est plus d'actualité**, même si la CGT, grande bénéficiaire des défections de la CFDT est d'une discrétion totale.

Tous ces éléments ouvrent sur une période sociale incertaine où les projets de reconfiguration des horaires de travail envisagés⁴ dans de nombreux secteurs risquent de se heurter à de multiples⁵ oppositions qui prendront fin avec l'adoption de la loi Fillon (volet Négociation sociale collective).

3. ...ET DE RECOMPOSITION SYNDICALE

L'aspect le plus important de cette loi consiste en la mise en place du principe de l'accord majoritaire⁶ et de sa déclinaison du niveau de la branche à celui de l'entreprise.

Au niveau interprofessionnel, le projet prévoit qu'un accord serait valable en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales, c'est-à-dire trois sur cinq.

Au niveau de la branche, le principe est le même. Mais, un accord de branche peut prévoir des dispositions particulières reposant sur les résultats des dernières élections professionnelles ou sur des élections organisées ad hoc. La notion de majorité serait fixée de manière transitoire à 35%.

⁴ Les axes principaux de reconfiguration du temps de travail que nous avons recensés consistent principalement en des fermetures/ouvertures plus ou moins tardives certains jours – principalement le samedi ou le lundi, permettant des week-ends plus longs contre une diminution du nombre de jours RTT.

⁵ A noter l'opposition de tous les personnels au forfait.

⁶ Rappelons qu'il ne s'agit encore que d'un volet du projet de loi portant réforme du dialogue social.

Inversement les syndicats minoritaires devraient quant à eux soit s'associer à d'autres pour être majoritaires afin que l'accord soit valide, soit à contrario faire jouer un droit d'opposition (opposition en nombre de syndicats) en étant également associés à d'autres organisations syndicales.

Au niveau des entreprises, les modalités d'accord devraient être spécifiées au niveau de la branche, qui pourra opter entre :

- **Le principe de l'accord majoritaire** (mais la barre serait portée à 50% des votants). Si la majorité n'est pas atteinte, les signataires peuvent organiser un référendum parmi les salariés,
- **La validité de l'accord en l'absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations ayant recueilli au moins la moitié des votants lors des dernières élections professionnelles. Cette modalité s'appliquerait en cas d'absence d'accord de branche.

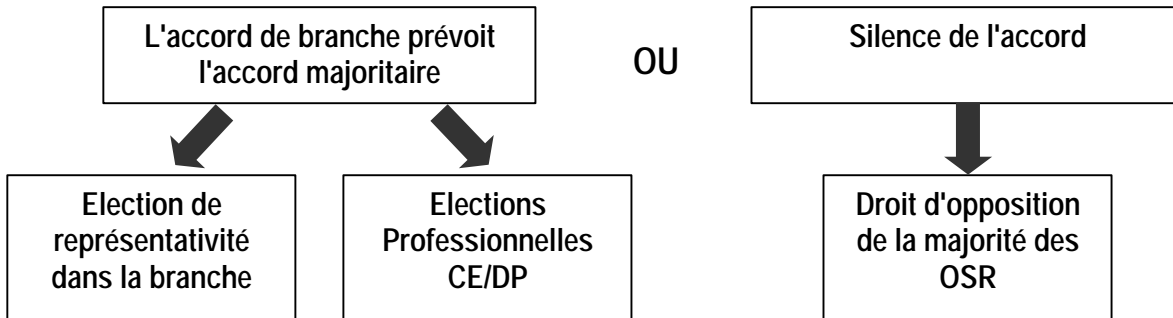
Ce projet a le mérite d'**obliger les organisations syndicales à se positionner clairement sur les projets d'accord de branche ou d'entreprise**. Ainsi, qu'un syndicat soit pour ou contre, il sera obligé de justifier sa position devant l'ensemble des salariés. Il en est de même pour les entreprises qui devraient plus qu'avant motiver leurs orientations, principalement en cas de référendum d'entreprise.

Par ailleurs, cette réforme aura pour conséquence concrète d'obliger les syndicats dans tous les cas de figure, à constituer des alliances dans le temps. De fait, cette réforme obligera à s'organiser autour de deux pôles : un pôle réformiste et un pôle d'opposition.

Toute l'actualité sociale d'EPSY est disponible sur <http://www.etsy.com> ainsi que tous les liens dont vous avez besoin pour votre activité quotidienne.

DIALOGUE SOCIAL

MODE DE VALIDATION DES ACCORDS DE BRANCHE



MODE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

