

Thème 6 - Gérer les relations sociales

Introduction :

Un *dialogue social*, pr quoi faire ?

- pr résoudre les problèmes
- pr formaliser des accords

2 enjeux : - la recherche d'1 solution optimale tenant compte des points de vue, des intérêts & des contraintes des parties en présence.

- opposition des logiques des shareholders (ceux qui partagent un intérêt commun) & des stakeholders (actionnaires) : ce que l'1 obtient, l'autre ne l'obtient pas

Objectifs :

- améliorer les conditions de travail (rémunération, ...)
- contribuer à la cohésion de groupe (négocier pr garder un bon climat social)
- installer une communication ascendante (faire remonter de la base les problèmes qui peuvent être rencontrés par les salariés)
- favoriser la performance économique & sociale (pas de démissions, pas de turn-over élevé)
- lutter contre les inégalités & les discriminations ds les organisations ou ds la société (établissement de grilles de classification, ...)

Si la qualité du **dialogue social se détériore** :

cela va générer des *conflits individuels ou collectifs* sous forma de *grèves, débrayages, altercations* entre salariés ou entre salariés & employeurs ; hausse de *turn-over* & *perte de productivité*.

Les **2 grands acteurs** présents ds le dialogue social :

- le **responsable RH** représente la direction de l'entreprise ds les relations sociales : faire valoir auprès de la direction les contraintes sociales internes, aider à concevoir & mettre en oeuvre une *stratégie en matière de politique sociale*. (orienter la manière de faire, achat de la paix sociale, forte négociation,...) : décider avec la direction de l'angle d'attaque
- Les **IRP** (Institutions Représentatives du Personnel) : réclamer, informer, avoir une fonction d'expression collective, de consultation, de revendication & de négociation

I- Présentation des acteurs du dialogue social

A) Historique

→ **acteurs +/- présents ; positionnement ≠ des syndicats ; vision de la négociation ≠**

- **1791**: **Loi Le Chapelier** : (après la révolution la loi interdit tout groupement professionnel des gens de métiers (dissolution des corporations (boulangers,...))
- **1864** : Suppression de la loi Le Chapelier ; fin du délit pénal du droit de grève (apparition de la P° de masse favorise l'apparition des syndicats)

- 1884 : *Loi Waldeck-Rousseau* autorisant les syndicats (permet aux salariés qui ont envie de se regrouper pr essayer défendre les intérêts de leurs membres)

Entraîne le développement d'un double syndicalisme (Syndicalisme issu de 2 courants) :

- Origine laïque & socialiste (tout au long du 19e siècle) (marxisme, mouvement ouvrier pr s'entraider : bourses du travail, aider les familles ds le besoin)
- Origine chrétienne (fin du 19e siècle) (affirmation d'un doctrine sociale permettant la création de syndicats)
- **1945** : Création des Comités d'Entreprise (CE) & des Délégués du Personnel (DP)
- **1968** : **Accords de Grenelle** & lois sur les sections syndicales
- **1982** : **Lois Auroux** : renforcement du droit syndical & développement du droit d'expression
 - **2017** : **Ordonnances Macron** : changement des IRP (fusion CE/CHSCT notamment)

B) Définition & missions d'un syndicat

→ Un syndicat n'est pas que pr les salariés : exemple : MEDEF : syndicat patronal

- **Syndicat** : **association chargée de défendre les intérêts professionnels tant individuels que collectifs de ses membres.**
 - Il existe : des **syndicats patronaux** (MEDEF, CPME),
des **syndicats corporatistes** dépendant une seule profession (FNSEA)
& des **syndicats confédérés** rassemblant ts les travailleurs par branche d'activité (CGT).
(CGT agricole, métallurgie,...)
 - **Missions des syndicats** : représentation de leurs membres & rôle de négociation afin de garantir leurs droits
- Interlocuteur structuré dont la légitimité a été institutionnalisée
(spécialistes du dialogue social, qui ont une formation, la façon de négocier,...)

C) Les 5 syndicats de salariés historiques

- **CGT** (Confédération Générale du Travail) : 1er syndicat
créé Né en 1895, laïque & socialiste, + gève que
négociation
syndicat de masse & de classe (veut représenter le maximum de salariés, &
principalement les ouvriers (à ses débuts)
Secrétaire général : Philippe Martinez

PARTI DIVISE
- **CGT-FO** (Force ouvrière) :
Né en 1948 d'un scission avec la CGT suite à un désaccord sur la place du PC,
défense des adhérents, renfort place du communisme
→ (+ centré sur le conflit, connu comme syndicat d'opposition qui commence
généralement par le conflit avant la négociation)
laïque & socialiste
Secrétaire général : Frédéric Souillot
- **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens) : Né en 1919, vision sociale de l'Eglise,

politique contractuelle (privilégie la négociation que la grève : syndicats réformistes)

Président : Cyril Chabanier

→ les syndicats ont du mal à s'entendre (bcp de monde à l'intérieur avec des oppositions d'avis)

- **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) : Né en 1964 d'1 scission avec la CFTC, pr un syndicalisme laïque & solidaire, (considérait que la place de l'Eglise ds CFTC était trop importante)
défense de la démocratie ds les entreprises, (négociation, réforme avant la grève)
Secrétaire général : Laurent Berger
- **CFE-CGC** (Confédération Française de l'Encadrement –Confédération Générale des Cadres) :
Né en 1944, catégoriel & défendant une logique de responsabilité partagée
pas orienté sur les branches ms sur le statut (présent ds les grandes entreprises) a
bcp impulsé la création d'organismes pr aider les cadres (APEC, ...)
Président : François Hommeril

D) Une tradition conflictuelle & schismatique

→ bcp de conflits qui entraînent des **schismes** (séparations)

Ms la question syndicale intéresse peu les salariés français
(74.5% d'abstention aux élections professionnelles de 2018)

Résultats de la mesure de la représentativité syndicale (2017-2021) :

Le "club des cinq" organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel reste le même, dans le même ordre
: 1/ CFDT (26,77%)

2/ CGT (22,96%)

3/ FO (15,24%)

4/ CFE-CGC (11,92%)

5/ CFTC (9,50%)

6/ Les autres syndicats se répartissent les 1,61 % restants

E) Les organisations syndicales patronales

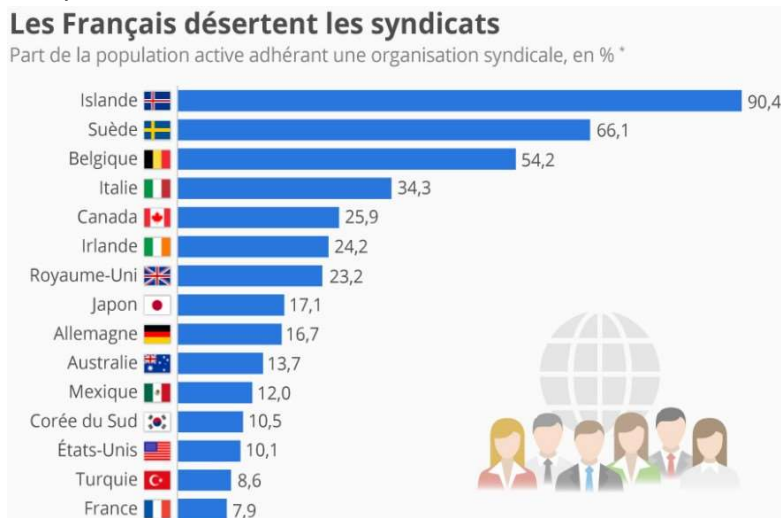
- **MEDEF** (Mouvement des Entreprises Françaises) :
Créé en 1998 à la suite du Conseil National du Patronat Français (CNPF) datant de 1945.
Ère organisation patronale de France (grdes ms aussi petites entreprises)
Président : Geoffroy Roux de Bézieux
- **CPME** (Confédération des Petites & Moyennes Entreprises) : Créée en 1944 pr la *défense & la représentation des PME* (fonctionne également par *branche*)
Président : François Asselin

F) Les tendances de la syndicalisation des salariés

- Tendance générale à la baisse ds ts les pays de l'OCDE
(s'explique par une amélioration des conditions de travail de manière globale)
- Taux de syndicalisation en France en dessous de la moyenne de l'OCDE : environ 8%

3 raisons principales à la baisse :

- raison historique : **changement de la structure économique**
(tendance à la disparition du secteur industriel, pas le même état d'esprit collectif des ouvriers ds le secteur tertiaire)
- **individualisation de la relation d'emploi** : les entreprises essayent de correspondre aux attentes du salarié en termes de formation, critères de rémunération
(aucun intérêt à s'intégrer ds un collectif de travail)
(vision un peu égoïste car besoin d'1 collectif fort pr les négociations)
- **baisse de la stabilité de l'emploi** : + le salarié est ds un emploi stable, + il aura tendance à se syndiquer ; ce qui n'est pas le cas pr les intérimaires, CDD car peur de ne pas être embauché en CDI



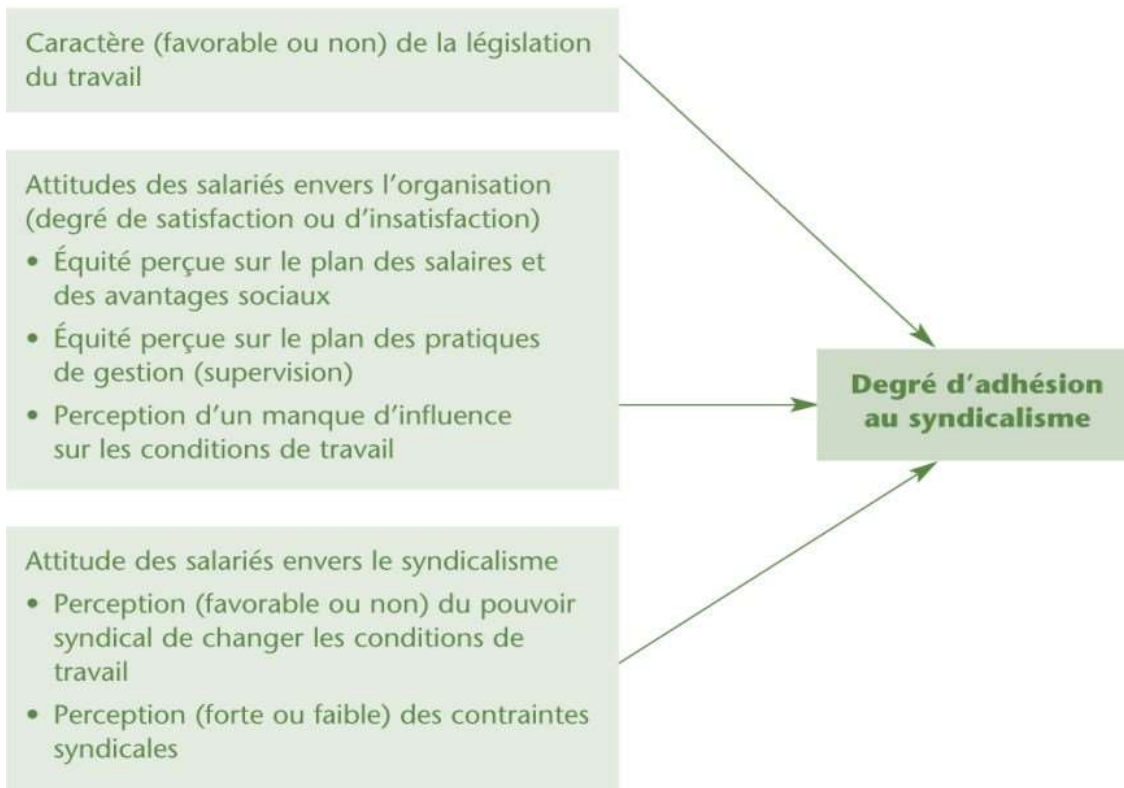
Les pays les + syndiqués st principalement les pays du Nord.

- **En France**, il s'agit d'1 **syndicat collectif** : même si le salarié n'est pas syndiqué, il bénéficie de tout ce que le syndicat négocie) → dc syndiqué ou pas, cela revient au même résultat.

- En revanche, ds les pays du Nord, il y a des **syndicats de services** :
par exemple, si le salarié n'est pas syndiqué, il n'aura pas le droit au chômage

Les principaux facteurs d'adhésion au syndicalisme :

→ ce qui explique pourquoi il y a des degrés d'adhésion + élevés que d'autres



Un taux de syndicalisation faible peut être rassurant car cela veut dire que les salariés sont plutôt satisfaits de leurs conditions de travail,

ms montre aussi que peut être que les salariés ne croient pas assez que les syndicats ont besoin d'être nombreux, d'être forts pr pouvoir peser sur les négociations.

Si le syndicat devient trop faible, il n'est pas suffisamment représentatif des salariés, & dc les réclamations du syndicat ne seront pas entendues : le niveau de dialogue social est faible.

Il est difficile de mettre en place des syndicats services (risque de conflits), ds un modèle qui a été construit & pensé historiquement autrement.

Le fait d'être syndiqué peut générer une peur d'être discriminé (ms il y a une protection contre le licenciement & les discriminations, l'inspecteur du travail porte un regard attentif sur le devenir professionnel des personnes élues & représentant du personnel).

II- Le dialogue social en entreprise

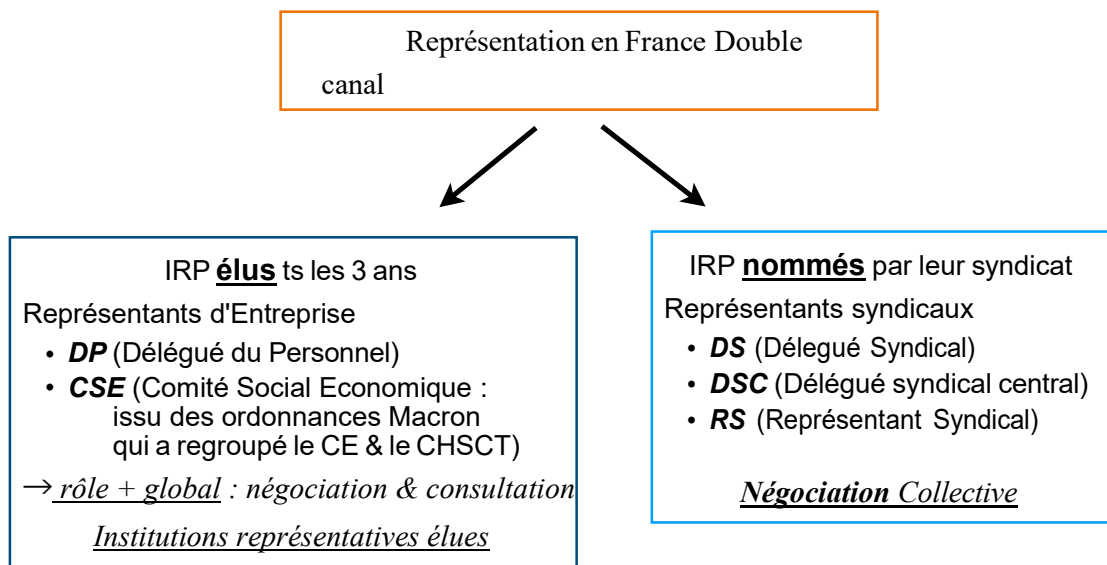
A) Les IRP

→ **IRP** : Interfaces actives entre les directions & le personnel

- Destinées : - à assurer la représentation (récupérer les demandes des salariés) & l'information de l'ensemble des salariés, (informer les salariés de ce qu'ils vont avoir appris de la direction)
 - rôle de médiateur (remontent & redescendent l'information)
- à faire respecter & appliquer les textes et articles issus du code du travail & des conventions collectives.

- Déterminées lors des élections professionnelles qui ont lieu ts les 3 ans (souvent la personne est réélue s'il a bien représenté les salariés)
- **Moyens des IRP** pr qu'ils fassent leurs activités :
 - octroi d'1 crédit d'heures (selon le nombre de salariés) où ils vont être rémunérés ms ils vont réaliser des activités liées à leur statut d'IRP (accompagnement d'1 salarié, réunion avec la direction)
 - liberté de déplacement à l'intérieur de l'entreprise : pr échanger avec les salariés, observer les lieux de travail
 - locaux
 - protection relative contre le licenciement (pas absolue : l'inspecteur du travail vérifiera que c'est un bon motif) (licenciement économique lié à son statut ?)

Les IRP st très nombreux & leur rôle est variable.



→ Le nombre d'IRP (DP, DS,...) dépend du nombre de salariés.

Les syndicats ont leurs propres salariés (siège de la CGT à Paris),
& perçoivent des rémunérations de l'Etat (en + des cotisation des membres) *
notamment en fonction de la participation aux négociations.

Zoom sur le CSE (Comité Social et Economique)

- Concerne toutes les entreprises de 11 salariés et plus
- Composé de **l'employeur et de délégués du personnel élus (nb variant selon la taille de l'entreprise)**
- **Missions** : présenter les réclamations individuelles ou collectives, promouvoir la santé, la sécurité et es conditions de travail dans l'entreprise ou saisir l'Inspection du travail en cas de plainte.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, **mission d'expression collective des salariés** par rapport aux décisions liées à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi que celles liées à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Zoom sur les délégués syndicaux (DS)

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif peut désigner des DS dont le nb varie selon la taille de l'entreprise.
- **Les DS représentent le syndicat auxquels ils appartiennent** auprès de l'employeur et formulent des propositions, des revendications ou des réclamations.
- **Ils ont aussi un rôle de négociateur** : ce sont eux qui sont sollicités lors des négociations obligatoires ou pour la conclusion d'accord dont l'employeur est à l'initiative.

B) Les autres parties prenantes

(Au delà de la négociation & de la représentation des salariés, le dialogue social est aussi le dialogue quotidien avec les managers.

- **Rôles attribués par les DRH aux acteurs du dialogue social**

Les DRH font une distinction entre les organisations syndicales (ceux qui st nommés) & les représentants du personnel (ceux qui st élus). Ces derniers st privilégiés par les DRH.

Les DRH considèrent également que les RP st les + à même de connaître les attentes des salariés (car ils peuvent se déplacer ds les locaux de l'entreprise.)

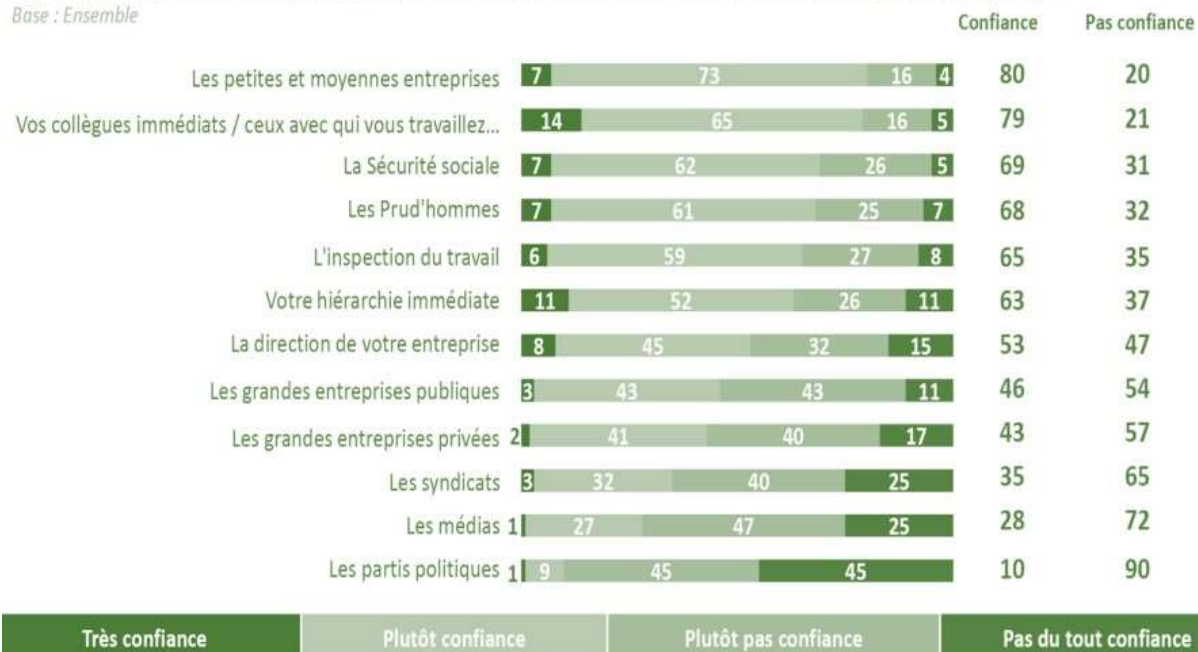


• La confiance à l'égard de différents acteurs & organisations

→ davantage de confiance ds les PME, les collègues, ..., les Prud'hommes
ms la confiance est très faible envers les syndicats

Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes... ?

Base : Ensemble



- Les motifs de confiance des salariés ds les IRP

pr bcp de salariés, ils avaient le sentiment que les RP & notamment les élus représentaient davantage les syndicats, qu'ils ne représentaient les besoins des salariés
→ (peu de confiance)



- Les raisons perçues d'1 moindre syndicalisation en France

La France est un des pays européens les moins syndiqués. Parmi les propositions suivantes, quelles sont les deux raisons qui vous semblent expliquer le mieux cette situation ? Parce que...

Base : Ensemble

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



- Les thèmes prioritaires du dialogue social

Selon vous, quels sont les deux thèmes prioritaires sur lesquels devrait porter le dialogue social ?

Base : Ensemble

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



C) Les formes du dialogue social en entreprise

Terme faisant référence à **toutes les formes d'échange entre l'employeur et les salariés** et/ou leur représentants sur des questions liées à la politique économique et sociale de l'entreprise avec des **intérêts communs mais aussi des points de divergence**.

But : produire des règles permettant d'établir un équilibre au moins temporaire entre les différents acteurs de l'entreprise.

Rôle du DRH essentiel dans le dialogue social mais difficile par la nature contradictoire des intérêts représentés.

Si dialogue social satisfaisant, il contribue à 3 objectifs fondamentaux pour l'entreprise et les salariés.

4 types : • **Négociation** (*très encadrée*): en espérant aboutir à un accord

- obligatoire (ex : NAO, négociation annuelle obligatoire sur les salaires & les conditions de travail) faites par les délégués syndicaux
- discussion libre (désaccord sur l'égalité homme/femme, discrimination, ...)
- **Consultation** : on informe tout en demandant l'avis, chacun a bien eu l'information & on cherche à savoir son point de vue
- **Partage d'information** : on donne simplement de l'information, pas forcément d'action derrière ni de questions
- **Régulation managériale** : ce que fait le manager au quotidien : discuter avec les salariés, faire en sorte qu'il y ait des échanges, éviter les conflits

D) La négociation au cœur du dialogue social

Négociation : "**processus au cours duquel au moins 2 parties, ayant des besoins & des points de vue ≠, essayant d'arriver à un accord sur des sujets d'intérêt commun**" (Weiss) → trouver un terrain d'entente

3 raisons de négocier : - structurer la vie sociale de l'entreprise

- (calendrier sur les ≠ thèmes à évoquer)
- faire émerger des acteurs
- apporter des garanties au personnel & à l'entreprise
(le fait de formaliser ces négociations à la fin par des accords permet d'apporter des garanties aux 2 parties)

Pr une vraie négociation : - reconnaître l'autre comme son alter ego (*écouter l'autre*)

- aboutir à un résultat équilibré (*aucune des 2 parties ne doit se sentir perdant, avoir eu l'impression de perdre du temps, de l'argent*)
- refuser la politisation de la négociation (*qui ne relève pas de lieu de travail, & sur lequel l'employeur ne peut rien faire*)
- ne pas exclure un sujet de la négociation (*un compromis peut permettre de trouver une issue*)

- **Négociation libre & facultative** : choix de gestion des RH visant à faire du dialogue social & de la signature d'accords un levier de la conduite du changement (temps de travail, conditions d'emploi, salaire etc.)
 - libre : sans que le législateur intervienne : à l'initiative du dirigeant d'entreprise, du DRH qui demandent à se rencontrer, ou des RP qui souhaitent lancer une négociation sur un sujet en particulier
 - facultatif : l'employeur n'est pas obligé d'aboutir à un accord→ négociations positives : en dehors des obligations
- **Négociation obligatoire (obligation de moyen = la loi oblige seulement à se rencontrer)** : droit pr les salariés qui peuvent, en l'absence d'initiative patronale, exiger leur mise en oeuvre (obligation de se rencontrer sur les salaires ts les ans par exemple)

Négociation annuelle (NAO)	Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail (lutte contre les discriminations, handicap, conciliation vie privée/vie professionnelle)
Négociation triennale	+ 50 salariés : pénibilité au travail +300 salariés : gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers (GPEC, formation professionnelle, carrière des responsables syndicaux)

Négociation : **dilemme** car situation de *coopération* (on doit trouver un accord)
& de *concurrence* (ce que l'un obtient, l'autre le perd)

- **2 types de négociation** :
- **Distributive** : chaque partie essaie de maximiser sa propre part (ce que l'un gagne, est une perte pour l'autre, → approche plutôt concurrentielle & conflictuelle (rémunération par exemple : concession vue comme une perte)
 - **Intégrative** : chaque partie tente d'augmenter le montant des gains communs → approche plutôt coopérative/collective (santé, sécurité, organisation du travail)

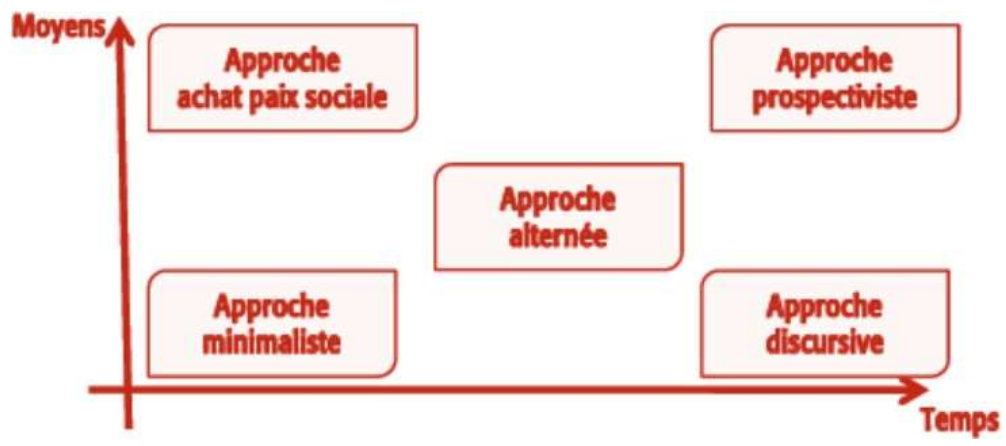
→ La réalité est plutôt *mixte* : d'abord distributive (montrer son point de vue) puis intégrative

Modèle Albert Hirschman : EXIT / VOICE / LOYALTY

III- Stratégie en relations sociales

→ le fait de faire des négociations libres ou d'avoir une approche distributive peut s'expliquer par la stratégie globale de l'entreprise en termes de relations sociales (entreprises généreuses pour avoir la paix sociale, & d'autres vont être économes sur l'aspect du dialogue social).

- **Stratégie en relations sociales** : choix de moyens au service d'une ambition sociale en fonction des variables contextuelles
- **5 points** qui permettent de comprendre le positionnement social de l'employeur :
 - **La finalité/objectif 1ère poursuivie par les dirigeants de l'entreprise**
(rentabilité, dépasser les concurrents, démarche de pérennité orientée sur salariés)
 - Les **données économiques & sociales contextuelles**
(concurrence forte ? ; bon taux de marge ? ; bon marché de l'emploi,...)
 - Le **niveau de conformité juridique** d'un point de vue social
(respect des négociations obligatoires, l'entreprise va au-delà ?)
 - L'**implantation syndicale** (+ il y a des syndicats, + il faut une stratégie en relations sociales en béton, + nombreux à vouloir négocier)
 - Les **données concernant les Ressources Humaines**
(bilan/climat social : tx de rémunération, de démission)
- **5 approches** :



→ l'entreprise accorde t-elle bcp de temps & de moyens sur le dialogue social ?

- Approche minimaliste : dialogue social très limité, qui va uniquement respecter le cadre légal (entreprises en difficulté, ou la main d'oeuvre est facilement remplaçable : fait le minimum)
- Approche achat paix sociale : on ne cherche pas les meilleures solutions, faire plaisir aux salariés pas de débats de fond, pas d'approche sur le LT (entreprises qui ont bcp d'argent & qui font des concessions)
- Approche alternée : approche pas très lisible, assez instables, parfois bcp de temps, parfois peu
- Approche discursive : entreprises qui parlent bcp avec peu de résultats
- Approche prospectiviste : entreprise a une approche constructive, pr elle, les relations sociales st une composante du fonctionnement de l'entreprise : co-construit avec les partenaires sociaux ; le LT est valorisé

IV- Le climat social, une notion aux contours flous & fluctuants

Climat social : Degré de satisfaction qui règne ds l'entreprise, points de vue des salariés

Etude du climat social : « Prendre le pouls » de l'organisation

« état d'esprit qui règne à un moment donné parmi les membres de l'organisation »

On va essayer de voir au travers du climat social s'il y a des problèmes sociaux, managériaux ; & s'il est suivi de manière régulière, permet d'éviter des conflits

Matérialisé par une expression négative individuelle (départ, implication, Pté, absentéisme) ou collective (blocage, grève, tracts,...)

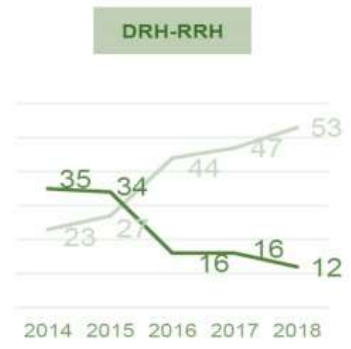
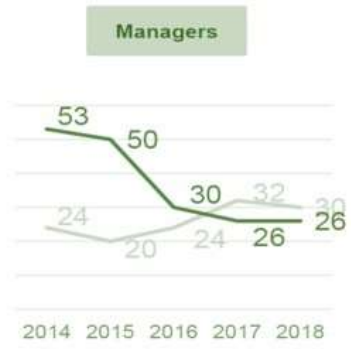
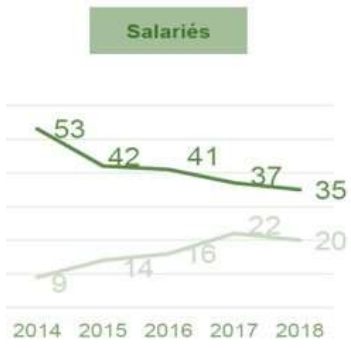
- **Indicateurs d'alerte** ds les tableaux de bord : **approche quantitative** taux d'absentéisme, turn-over, taux de gravité des accidents du travail...

Si dégradation des indicateurs : passage à une **analyse qualitative** : analyse des documents (compte-rendu des réunions avec les DS, le CE...; compte-rendu d'entretien avec les salariés, avec la médecine du travail)

- Possibilité de faire des enquêtes spécifiques qui peuvent être :
 - **quantitatives** (baromètre social : enquêtes de satisfaction (ts les mois, trimestres))
 - ou **qualitatives** (interviews, réunions, forums...)

Evolution comparée (année par année) de la perception du climat social ds l'entreprise

→ globalement une tendance à la hausse d'1 augmentation du climat social ds l'entreprise



— Perception d'une dégradation du climat
— Perception d'une amélioration du climat

V- La gestion des conflits

→ lorsque l'on arrive pas à anticiper les dysfonctionnements au sein de l'entreprise, on peut être amené à avoir des conflits & des grèves qui vont avoir un impact sur l'entreprise

A) Définition du conflit

Conflit : moyen de déclencher une négociation ou de peser sur son déroulement, de révéler des revendications, des points de vue, des dysfonctionnements ou des interlocuteurs

- **Inévitable** ds une organisation pouvant être utile si ses effets destructeurs st maîtrisés (le conflit est inhérent à la vie de l'entreprise : il est normal (êtres humains complexes avec des attentes ≠)
 - le conflit peut être *positif* si la négociation est constructive : on peut arriver à une solution originale, trouver une innovation, un nouveau point de vue
 - ms* les *effets destructeurs* st trop importants (perte de confiance, séquestrations, casse) la *poursuite des relations communes* est fortement *dégradée*, & il est très difficile de refaire confiance à des personnes que l'on considère comme nous ayant maltraité
- **Objectif** : modifier le rapport de forces existant entre les parties (au moment de la négociation, être employeur ne permet pas d'avoir le dernier mot & de ne pas écouter l'autre partie)
- En entreprise le conflit social par excellence est la **grève**.

B) La grève & ses enjeux

Grève : cessation concertée & collective du travail ds le but d'appuyer une revendication professionnelle
(ds le contexte du code du travail ≠ manifestation)

- La grève n'est pas récente : Délit pénal jusqu'en **1864** & faute civile jusqu'en **1946**
- **Limites** : ne pas désorganiser l'entreprise (ne pas mettre en péril l'existence de l'entreprise), ne pas entraver la liberté du travail (pas le droit d'empêcher les non-grévistes de travailler, de séquestrer), ne pas dévoiler le droit de propriété (occupations illégales, pas de destruction l'outil de P°)
- **Risque social & financier** (dégradation de la Pté)
- La grève est une réalité *rare*, même si les mouvements se *radicalisent*.
La grève concerne des **moments particuliers** de la vie d'1 organisation
(PSE (plan sauvegarde del'emploi), fermeture de l'entreprise)

C) Les effets de la grève

➤ Sur le contrat de travail :

- contrat de travail *suspendu* (pas de consignes à suivre de la part de son employeur)
- licenciement pr fait de grève est illicite;
- *ms* droit de licencier en cas de faute lourde si intention de nuire ou si violation de la loi

- **Sur la rémunération** : non-versement du salaire
sauf exception (grève pr faire respecter un droit essentiel des salariés :
 si l'employeur est ds l'illégalité (pas de versement de salaire avant la grève)
- **Sur les locaux** : occupation porte atteinte au droit de
 propriété (l'employeur a le droit de demander l'expulsion
 au près du juge)

D) Les différentes formes de la grève (légales ou illégales)

- **Grève du zèle** : ralentissement du rythme du travail en exécutant tout de
 manière trop minutieuse (les salariés font leur travail)
 → légal, pas considéré comme une grève, comme illégal
- **Grève tournante** : les services se relayent pr faire grève
 → légal sauf si désorganisation trop importante
- **Grève « bouchon »** : un service important se met en grève & bloque l'activité de
 l'entreprise (service livraison par exemple)
 → légal
- **Grève surprise** : l'employeur n'est pas prévenu au préalable de la grève
 → légal *sauf* si la prévention de la grève est obligatoire
 selon la convention collective de l'entreprise
- **Grève sur le tas** : réalisation de la grève sur son lieu de travail
 → illégal car on ne peut pas occuper les locaux
- **Grève perlée** : ralentissement du rythme du travail, on travaille exprès de
 manière exprès défectueuse pr que la P° ne sorte pas
 complètement
 → illégal car on fait exprès de mal travailler, travaille 5min, s'arrête 5 min,
 puis je recommence 5min
- **Grève de solidarité** : plusieurs salariés soutiennent un de leur collègue car ils
 considèrent que l'employeur n'aurait pas dû agir de cette
 manière (injuste)
 → légal *ms* il faut que ce soit en lien avec l'entreprise
- **Grève politique** : affirmer une position politique sur un sujet
 → illégal car la grève doit porter sur une revendication professionnelle,
 un motif en lien avec l'entreprise
- **Séquestration** : empêcher un ou plusieurs salariés de sortir de l'entreprise
 → illégal

E) Les étapes de la grève

- Une grève a toujours 3 étapes :
 1. **La phase irrationnelle**
 2. **La phase rationnelle**
 3. **La sortie de conflit**

→ seul 1% des grèves dépassent 3 semaines, la plupart des conflits durent entre 2 & 3 jours ;
 l'objectif est de ne pas faire des **grèves endémiques** : grèves ts les mois
 car aucune réelle solution n'a satisfait les besoins des salariés

F) La gestion de l'après grève

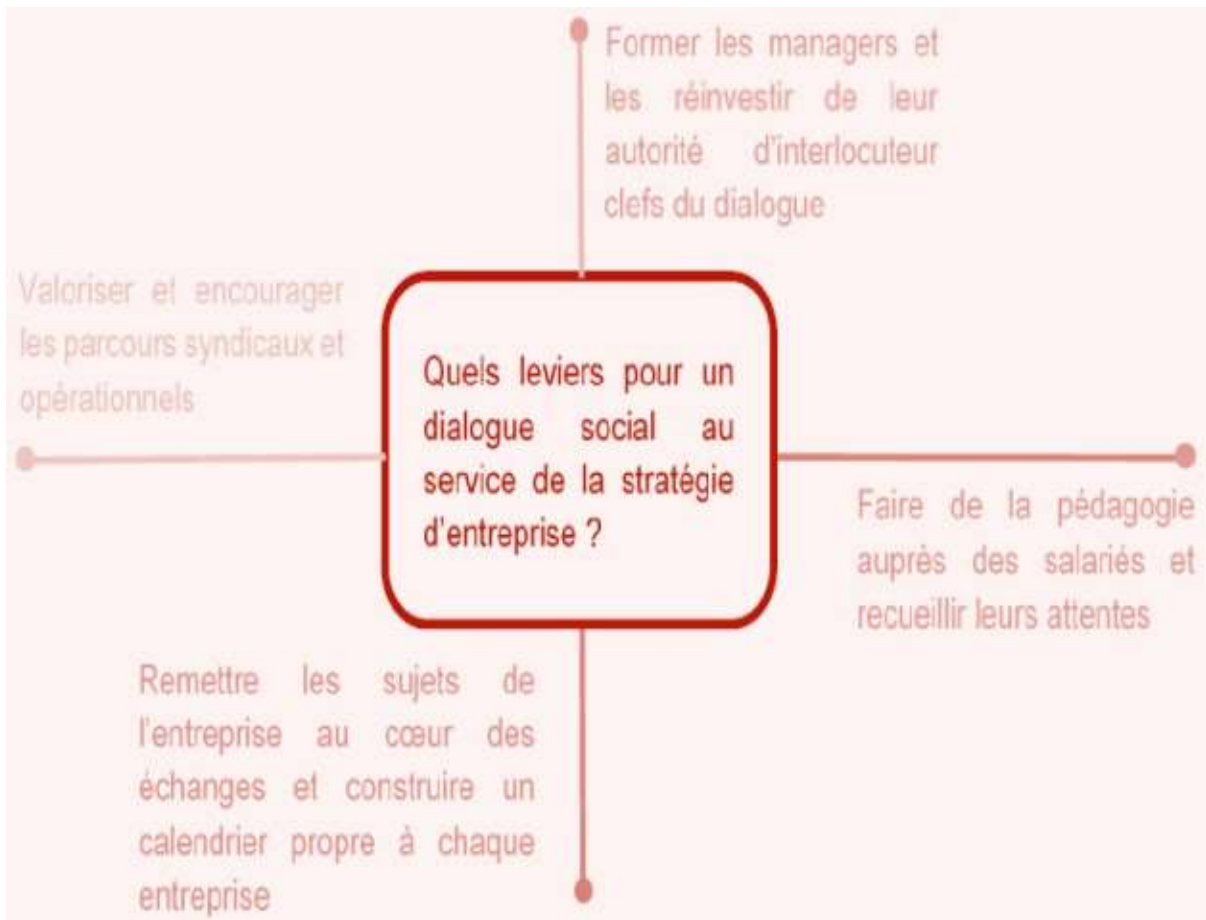
- Un mois après, on évalue la performance du processus de gestion de la grève. qu'est ce qui a bien été anticipé, qu'est ce que l'entreprise n'avait pas vu venir, quels étaient les acteurs forts
 - pr essayer de ne pas refaire les mêmes erreurs,
& pr identifier les acteurs auxquels il faudra être vigilant
- Evaluation des mesures préventives, les stratégies mises en place par les 2 parties, pr mettre en place des procédures correctives
- Évaluation des pratiques & des stratégies des personnes qui ont pris partie à la grève :
 - Les RH et l'encadrement
 - Les grévistes

grilles d'analyse qui permettent de savoir qui a fait quoi, qui s'est allié avec qui, qui est venu à la table des négociations, qui a été très agressif

→ Qd la grève & le conflit apparaissent, ils peuvent prendre bcp de place ds l'entreprise, c'est pourquoi l'entreprise a tout intérêt d'éviter d'en arriver là & préfère réaliser toutes les négociations libres qu'il est possible de faire en amont.

Conclusion :

→ *Quels leviers pour un dialogue social au service de la stratégie de l'entreprise ?*



Lectures complémentaires :

Chapitre 1 : Qu'est-ce que la fonction RH ?

Vidéos :

- Témoignage sur les métiers des ressources humaines :
<https://www.youtube.com/watch?v=U8kkP--f0ms>
- Témoignage du DRH de Décathlon sur leurs recrutements :
<https://www.youtube.com/watch?v=dckpr-g2Es0>

Lectures :

- Dans le contexte de la Covid-19 :
<https://www.usinenouvelle.com/article/avis-d-expert-le-rhpartenaire-de-croissance-plutot-que-gestionnaire-decrise.N995659>
- Une série d'été dans les Echos Business sur le métier de DRH :
<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/0603463879966-la-chief-people-officer-d-ibanfirst-l-enjeu-majeur-de-ma-fonction-conseiller-la-direction-generale-339181.php>

Chapitre 2 : Le recrutement

Vidéos :

- Une synthèse « mode d'emploi » du recrutement :
<https://www.youtube.com/watch?v=L1g3Wp1M9sg>
- Les enjeux de la mobilité interne :
<https://www.youtube.com/watch?v=gclDaQfuD30>

Lectures :

- Des méthodes pour recruter autrement :
<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/recrutement/0602750283838-trois-methodes-pour-recruter-autrement-335100.php>
- Exemple de PSE chez Nokia :
<https://www.ouest-france.fr/bretagne/lannion-22300/nokia-a-lannion-ce-plan-social-est-un-rouleau-compresseur-6965950>

Chapitre 3 : Développer le capital humain & former

Vidéos :

- Précision sur la notion de compétences :
<https://www.youtube.com/watch?v=RrJPHxAKoI0>
- Résumé de la réforme de la formation professionnelle :
<https://www.youtube.com/watch?v=qd-6skr-qLU>

Lectures :

- Les compétences les plus recherchées en situation de crise :
<https://www.capital.fr/votre-carriere/quelles-sont-les-competences-humaines-les-plus-recherchees-par-les-recruteurs-en-temps-de-crise-1372316>
- Prendre sa formation professionnelle en mains :

<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/gestion-de-carriere/0602547791819-un-guide-pour-enfin-prendre-sa-formation-en-main-334415.php>

Chapitre 4 : Mobiliser les salariés

Vidéos :

- Motiver et fidéliser collaborateurs :
<https://www.youtube.com/watch?v=YRG5mjKt9r0>
- Quelle rémunération pour quels objectifs ?
<https://www.youtube.com/watch?v=w9CKN9spmVY>
- Le bonheur au travail chez Mallette : https://www.youtube.com/watch?v=ieCIWE_ea9c
- Le bonheur au travail : un mythe ? <https://www.youtube.com/watch?v=VhuhYta69FE>

Lectures :

- Problème de motivation dans le contexte sanitaire :
<https://www.20minutes.fr/economie/2800951-20200623-pertemotivation-peur-poste-entreprises-face-incertitudes-salariesapres-deconfinement>
- L'événementiel comme levier de motivation
<https://www.24matins.fr/levenementiel-en-entreprise-un-levierde-motivation-et-de-productivite-post-crise-1218762>

Chapitre 5 : Assurer de bonnes conditions de travail

Vidéos :

- L'ergonomie au travail pour faciliter la sécurité au travail
:
<https://www.youtube.com/watch?v=gnmvJhguAnw>
- Présentation des RPS par FO :
<https://www.youtube.com/watch?v=mEq2aEVR2MA>

Lectures :

- La sécurité et la santé des salariés en période de Covid-19 :
<https://www.leparisien.fr/economie/masque-obligatoire-enentreprise-la-sante-des-salaries-doit-etre-preservee-insiste-fo18-08-2020-8369772.php>
- Nouveau protocole sanitaire dans les entreprises
<https://www.dossierfamilial.com/actualites/emploi/queprevoit-le-protocole-sanitaire-dans-les-entreprises-859956>

Chapitre 6 : Gérer les relations sociales

Vidéos :

- Le rôle des syndicats dans l'entreprise : <https://www.youtube.com/watch?v=x8HZ-1d5lm8>
- Le droit de grève : <https://www.youtube.com/watch?v=krJXOSaiOo8>

Lectures :

- La grève chez Boiron :
<https://www.ledauphine.com/social/2020/09/03/le-pontetune-greve-le-16-septembre-au-laboratoire-boiron>
- Le dialogue social, atout majeur pour les entreprises :
<https://www.unsa.org/Dialogue-social-un-atout-majeur-pourles-entreprises.html>