

ELECTIONS SOCIALES 2008



QUELS ENJEUX ATTENDENT LES EMPLOYEURS APRÈS LA PROCÉDURE ÉLECTORALE ?



Rencontre avec **THIERRY NOLLET**,
Directeur des Relations sociales au
Groupe S.

LE GROUPE S S'EST PROFILÉ COMME L'UN DES ACTEURS DE RÉFÉRENCE POUR ASSISTER LES EMPLOYEURS DANS LA GESTION DE LEURS ÉLECTIONS SOCIALES. QUEL BILAN TIREZ- VOUS APRÈS CETTE OPÉRA- TION ?

Grâce aux nombreux efforts consentis pour la gestion de plus de 300 entreprises, c'est un sentiment de devoir accompli qui nous anime dès le moment où la structure mise en place à clairement répondu aux exigences de nos clients, que ce soit sur un plan juridique, informatique et opérationnel. Mais nos équipes ne vont pas lever le pied pour autant, puisque après la procédure électorale une nouvelle ère commence avec à la clef de nouveaux défis...

JUSTEMENT, QUELS TYPES D'ENJEUX ATTENDENT LES EMPLOYEURS APRÈS UNE PRO- CÉDURE FINALEMENT LONGUE ET CONTRAIGNANTE ?

Après le scrutin en tant que tel, les employeurs ont à remplir encore l'une ou l'autre obligation administrative. Ce qui l'est attend dans quel-

ques jours, nécessitera une toute aussi grande attention de leur part dès le moment où les décisions qui seront prises engageront les parties pour les quatre années futures. Les employeurs bien conseillés auront à cœur de bien se préparer à la négociation des règlements d'ordre intérieur des différents organes de concertation (C.P.P.T / C.E.). Ce passage obligé constitue une obligation légale et doit se traiter dès la mise en place des organes de concertation. Il s'agit ici de fixer les règles de fonctionnement des organes et de fixer un cadre le plus clair possible. Les organisations syndicales sont parfaitement outillées pour gérer ce type d'échéance pas toujours pour autant les chefs d'entreprise et Directeurs des ressources humaines. Sur cette question, nous offrons une assistance complète sur un plan juridique, tactique et stratégique. Nous pouvons également assister l'employeur lors de la négociation de ces R.O.I. en qualité d'experts.

POUR LES EMPLOYEURS QUI SONT CONFRONTÉS POUR LA PREMIÈRE FOIS À CETTE EX- PÉRIENCE, C'EST UN NOUVEAU MONDE QUI S'OUVRE FORCÉ- MENT À EUX. MAIS POUR LES AUTRES QUI ONT DÉJÀ UNE EXPÉRIENCE DE LA CHOSE, OÙ POURRAIT SE SITUER ÉVENTU- ELLEMENT LA DIFFICULTÉ ?

Dans bon nombre de situations, le vote démocratique a plongé les entreprises dans une nouvelle configuration. L'arrivée de nouveaux représentants, le renversement de certaines majorités entre organisations... sont autant de paramètres qui vont clairement influencer sur les relations sociales lors des 4 prochaines

années. Il est dès lors important de pouvoir situer au démarrage d'une nouvelle législature les droits et obligations des parties. Pour ce faire, nous dispensons des formations pour les employeurs qui souhaitent connaître avec exactitude la portée du cadre légal qui encadre le fonctionnement des organes, le rôle de chacun dans les relations paritaires, les différentes formes de droit ainsi que les obligations des parties. Les employeurs ne doivent pas perdre de vue que les formations qui seront dispensées par les organisations syndicales aux nouveaux élus viseront principalement à transformer des organes de concertation en de véritables tremplins pour de nouvelles revendications. Nos formations intègrent systématiquement les éléments légaux, tactiques et stratégiques mais également la notion syndicale telle qu'elle s'applique sur le terrain à travers des logiques d'influence.

IL EST DÈS LORS QUESTION FI- NALEMENT DE POUVOIR CANA- LISER LES RELATIONS ENTRE ACTEURS AU SEIN DE CES ORGANES ?

Il est d'abord et avant tout question d'assurer le bon fonctionnement des organes à travers une conscientisation des acteurs. Le GROUPE S se fixe comme objectif de garantir des relations sociales stables et respectueuses. Dans la gestion des organes, cela en passe par une réelle connaissance du cadre légal et de l'autre acteur qui est autour de la table. Même si à la base, le délégué du personnel en C.E. ou en C.P.P.T est en charge de défendre l'intérêt de la couche de population qui l'a élu sans pour autant pouvoir

poser le moindre acte syndical, les organisations syndicales poussent les représentants du personnel à sortir de leurs prérogatives. Cette logique qui constitue une réelle dérive et une sérieuse menace pour le fonctionnement de l'organe, doit être enrayerée à la base au risque d'entretenir sur la longueur d'une législature un schéma de surenchère permanent.

PRÉPARE-T-ON DÉJÀ L'ÉCHÉANCE DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2012 AU SEIN DU GROUPE S ?

Nos départements ont conscience de l'importance de dresser une évaluation fouillée sur l'ensemble des étapes de ces élections sociales. Surtout qu'une nouvelle loi vient d'être promulguée le 23 avril dernier, venant compléter la transposition de la directive européenne établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la communauté européenne. Directive pour laquelle la Belgique s'était fait condamner. Cette nouvelle loi aura une influence majeure sur la procédure de 2012 puisque les entreprises entre 50 et 99 travailleurs seront clairement concernées par la mise en place d'un conseil d'entreprise. Mais avant 2012, cette loi va influencer sur les relations paritaires au sein des entreprises dès le moment où elle prévoit différents glissements de transfert de compétences d'organes à organes. Sur le plan social, le GROUPE S se prépare déjà activement dans le cadre de la rentrée sociale de septembre et des négociations interprofessionnelles qui vont suivre. A chaque jour suffit sa peine !

V.S.

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.s.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre
Tél.: 00 33 632 33 66 91