

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
*AVIS ET RAPPORTS DU*  
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*CONSOLIDER LE  
DIALOGUE SOCIAL*

2006  
Avis présenté par  
MM. Paul Aurelli et Jean Gautier



**MANDATURE 2004-2009**

---

**Séance des 28 et 29 novembre 2006**

---

**CONSOLIDER LE DIALOGUE SOCIAL**

---

**Avis du Conseil économique et social  
présenté par MM. Paul Aurelli et Jean Gautier, rapporteurs  
au nom de la commission temporaire**

(Question dont le Conseil économique et social a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 31 mai 2006)



## SOMMAIRE

<b>AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du mercredi 29 novembre 2006.....</b>	<b>1</b>
<b>Première partie - Texte adopté le 29 novembre 2006 .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>I - LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>9</b>
A - LA SITUATION ACTUELLE DOIT ÊTRE RÉFORMÉE.....	10
B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION .....	11
C - PROPOSITIONS .....	14
<b>II - LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS .....</b>	<b>15</b>
A - UN CADRE JURIDIQUE EN DEVENIR.....	15
B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION .....	16
C - PROPOSITIONS .....	17
<b>III - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES .....</b>	<b>19</b>
A - L'INSUFFISANCE RELATIVE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME.....	19
B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION .....	20
C - PROPOSITIONS .....	20
<b>IV - LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....</b>	<b>22</b>
A - UNE CONSOLIDATION NÉCESSAIRE.....	22
B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION .....	22
C - PROPOSITIONS .....	23
<b>V - RÉFLEXIONS COMPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>24</b>
A - LA NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU DIALOGUE SOCIAL OUTRE-MER.....	24
B - LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	25

C - DIALOGUE SOCIAL ET DIALOGUE CIVIL.....	26
D - LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, ENCEINTE RECONNUE DU DIALOGUE SOCIAL.....	27
<b>Deuxième partie - Déclarations des groupes.....</b>	<b>29</b>
ANNEXE A L'AVIS.....	61
SCRUTINS .....	61
<b>TABLE DES SIGLES .....</b>	<b>67</b>

## **AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social  
au cours de sa séance du mercredi 29 novembre 2006**





**Première partie**  
**Texte adopté le 29 novembre 2006**



Par lettre en date du 31 mai 2006, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social sur le thème *Consolider le dialogue social*<sup>1</sup>.

Le Bureau du Conseil économique et social a confié à une commission temporaire la préparation du projet d'avis et a désigné MM. Paul Aurelli et Jean Gautier comme rapporteurs.

\*  
\*            \*

## INTRODUCTION

La notion de « *dialogue social* » est aujourd'hui couramment utilisée mais rarement définie avec précision, les différents acteurs pouvant dès lors lui donner des significations éminemment variables : dans la mesure où elle ne désigne, *a priori*, ni une forme identifiée, ni un niveau précis (information, consultation, concertation, négociation), chacun peut y mettre le contenu qu'il souhaite, avec les questions de méthode et tous les risques de malentendus que cela induit quant au degré d'implication des interlocuteurs dans la décision.

Pour sa part, l'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. D'un point de vue général, trois motivations principales peuvent être invoquées pour justifier la nécessité d'un dialogue social de qualité : d'abord, la prise en considération des contributions de l'ensemble des parties prenantes peut permettre d'établir un constat commun et d'améliorer le processus de décision ainsi que la résolution des conflits d'intérêts ; ensuite, un effort de pédagogie conditionne de plus en plus la compréhension par tous les interlocuteurs des mesures envisagées ; enfin, décider sans prendre appui sur un dialogue préalable peut être contre-productif.

Son bon fonctionnement peut, plus largement, permettre de résoudre des problèmes sociaux, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, de favoriser la stabilité sociale tout en stimulant le progrès économique. En définitive, son objectif principal n'est autre que de favoriser une démarche participative.

Si le terme de dialogue social recouvre une acception large, la négociation collective revêt un caractère juridique. Formalisée par les partenaires sociaux, fondée sur une démarche contractuelle, elle vise à l'élaboration des accords collectifs, liés aux conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail

---

<sup>1</sup> L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 132 voix contre 58 et 8 abstentions (voir le résultat du scrutin n° 1 en annexe).

et aux garanties sociales des salariés. Le dialogue social ne peut s'apprécier en dehors de la notion de compétitivité des entreprises, celle-ci devant s'entendre au sens large du terme qui intègre tant les données économiques que sociales.

La négociation collective est donc un moyen privilégié pour dégager des compromis permettant de concilier des intérêts parfois divergents. Cette démarche contractuelle répond à la nécessité de favoriser la croissance économique, le progrès social et les conditions d'emploi des salariés.

Cette composante du dialogue social dans notre pays n'est ni médiocre ni au point mort mais reste insuffisante sur des pans entiers relevant de son ressort. Néanmoins, de nombreux accords sont signés tant au niveau des branches et des entreprises qu'au niveau interprofessionnel. La « position commune sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective » adoptée par quatre syndicats de salariés et trois organisations d'employeurs en juillet 2001, qui a inspiré la loi du 4 mai 2004, constitue un pas important dans l'élaboration de nouvelles bases du dialogue social. Le Conseil économique et social considère néanmoins qu'il ne s'agit que d'une première étape et que ce mouvement doit être poursuivi et renforcé pour donner une place plus importante à la politique contractuelle dans l'espace social aujourd'hui occupé dans des proportions trop importantes par la loi et le règlement.

Dès lors que le rôle des partenaires sociaux en tant que producteurs de normes sera accru, la question de la légitimité qui leur est reconnue et, partant, de leur représentativité sera d'autant plus prégnante.

Cette aspiration des partenaires sociaux que le Conseil économique et social va traduire dans cet avis est confortée par la déclaration du Président de la République devant notre assemblée le 10 octobre 2006 :

*« ... Il faut sortir de la logique du conflit encore trop présente dans notre pays. Il faut fonder une culture de la négociation, du compromis, de la responsabilité.*

*Cela suppose une véritable révolution des esprits. Ma conviction, c'est que chacun - État, syndicats, organisations patronales - est désormais prêt à s'engager plus encore qu'aujourd'hui, à prendre ses responsabilités, à ne plus hésiter à se remettre en question.*

*L'État reste encore trop souvent arc-bouté sur une conception abstraite de l'intérêt général. La primauté de la démocratie représentative ne signifie pas que l'État doit tout faire et encore moins qu'il doit tout faire tout seul. La légitimité de l'alternance politique ne justifie pas non plus les logiques de table rase, les à-coups systématiques dans les politiques. Elle ne justifie pas les changements incessants de législation, où l'effet d'annonce l'emporte trop souvent sur l'efficacité, voire sur la réalité de l'action.*

*Les partenaires sociaux doivent eux aussi accélérer leurs évolutions. Les syndicats doivent se libérer d'une ancienne tradition excessivement protestataire qui débouche trop souvent sur l'affrontement et, au bout du compte, sur le conservatisme. Il faut rompre avec cette idée que s'engager, ce serait en quelque sorte se compromettre. Accepter la modernisation de certains droits, si c'est pour plus de progrès social, c'est normal.*

*Mieux prendre en compte l'intérêt de toutes celles et de tous ceux qui ne sont pas toujours directement en lien avec les syndicats, mais qui aspirent à un marché du travail plus ouvert et plus dynamique, c'est important. Je pense aux jeunes, aux chômeurs, aux exclus, aux salariés précaires.*

*Quant aux organisations patronales, elles ont raison de demander plus de reconnaissance du rôle de l'entrepreneur et de l'entreprise. Mais elles ont parfois aussi tendance à se complaire dans une vision trop étroite des intérêts de l'entreprise : comme si le dynamisme économique du pays pouvait s'accommoder de l'exclusion de catégories entières de personnes du marché du travail. Comme si la juste augmentation des salaires était un frein à la croissance.*

*Pour accélérer ces évolutions, il nous faut aujourd'hui changer les règles du jeu, et construire une nouvelle architecture de la responsabilité... ».*

C'est dans ce contexte que le Conseil économique et social se propose de répondre au gouvernement en s'appuyant pour l'essentiel sur les réflexions élaborées à l'occasion du rapport Hadas-Lebel.

Il ne s'agit pas néanmoins dans cet avis de renvoyer à des réformes hypothétiques mais bien de retenir, d'une part, des priorités, d'autre part, des étapes pour chaque item. Cette prise en compte du facteur temps est liée à un souci de réalisme et d'efficacité mais doit rester guidée par un fil directeur autour de l'objectif constant de consolidation du dialogue social.

Conformément à la lettre de saisine du Premier ministre, le présent avis est centré sur les quatre thèmes analysés par le rapport Hadas-Lebel concernant le dialogue social formalisé dans le secteur privé, à savoir :

- la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- la négociation collective et la validité des accords collectifs ;
- la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises ;
- les moyens des organisations syndicales.

Outre ces quatre thèmes, l'avis évoquera également *in fine* les aspects spécifiques que peut revêtir, en complément des principes généraux communs à tous les salariés, le dialogue social dans la Fonction publique ainsi que dans les collectivités d'Outre-mer. Sera également évoqué dans cette dernière partie l'élargissement du dialogue social à l'ensemble de la société civile au-delà du champ strict de la négociation collective entre partenaires sociaux.



## I - LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

Pour que le dialogue social soit consolidé, il faut, d'une part, un champ de négociation collective suffisamment large afin que la production de normes sociales ne provienne plus quasi exclusivement de la loi et du règlement. Il faut, d'autre part, des acteurs dont la représentativité ne puisse être contestée par ceux au nom de qui ils négocient et auxquels vont s'appliquer les accords conclus, qu'ils soient ou non syndiqués. Or, la légitimité des acteurs actuels est fragilisée par une contestation rampante et les salariés deviennent aujourd'hui trop souvent étrangers à l'action syndicale quotidienne. Faute d'une image valorisée de l'adhésion et de l'action syndicales, ils ne s'engagent pas assez dans les organisations syndicales et donc ne participent pas à l'élaboration de la plate-forme revendicative. Le rôle des syndicats s'inscrivant dans la défense des intérêts collectifs de tous les salariés, il y a lieu d'encourager l'adhésion syndicale et d'éviter qu'en l'absence d'interlocuteurs syndicaux dans l'entreprise, les salariés se sentent à l'écart des négociations qui pourtant les concernent. Ainsi, un plus grand nombre de salariés pourront s'impliquer dans l'élaboration des accords et contribuer au développement du syndicalisme. Alors que sont apparus à certaines époques des groupements spontanés à l'occasion des conflits, l'augmentation du nombre d'organisations syndicales n'a pas amélioré le taux global de syndicalisation.

Les difficultés du syndicalisme résultent en partie de l'environnement socio-économique. Dans la phase d'expansion des trente glorieuses pendant laquelle s'est construit le droit social en vigueur aujourd'hui, il était de l'intérêt mutuel des partenaires sociaux de négocier, pour partager au mieux les bénéfices de la croissance. Aujourd'hui, la donne a changé, du fait d'une concurrence plus vive dans une économie mondialisée qui fragilise les entreprises dont l'activité, quelle que soit leur taille, reste la seule source de création de richesse et d'emploi. Mais, ainsi que l'a exprimé le Président de la République, le pays ne peut « *s'accommoder de l'exclusion de catégories entières de personnes du marché du travail* ».

Pour autant, le dialogue social doit être revigoré, afin que les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs) prennent toute leur place dans l'organisation des relations du travail et tracent ainsi les perspectives d'un renouveau du dialogue social fondé sur la négociation collective. C'est une démarche que les entreprises ont aussi intérêt à prendre en compte, dès lors que le climat social, qui résulte d'un dialogue constructif, est un élément de leur compétitivité.

#### A - LA SITUATION ACTUELLE DOIT ÊTRE RÉFORMÉE

Parmi les organisations syndicales de salariés, cinq d'entre elles (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) bénéficient d'une présomption de représentativité « irréfragable », c'est-à-dire, selon le dictionnaire, « qu'on ne peut pas récuser ». Cette prérogative établie par des textes de 1950 et 1966 et dont la liste des bénéficiaires n'a pas été actualisée depuis 40 ans, bien que le gouvernement eut pu la modifier, confère à ces organisations la capacité de négociation des accords aux niveaux national, interprofessionnel et de branche. En outre, dans les entreprises, elles sont *a priori* réputées représentatives des salariés pour fonder des sections syndicales et présenter des candidats aux élections professionnelles dès le premier tour.

Les organisations syndicales qui ne bénéficient pas de cette présomption doivent prouver leur représentativité aux niveaux de la branche ou de l'entreprise au regard de critères fixés en 1950 par le Code du travail (effectifs, indépendance, existence de cotisations, expérience, ancienneté et attitude patriotique pendant l'occupation) auxquels, depuis, la jurisprudence a ajouté l'audience (essentiellement mesurée par les résultats électoraux) et l'activité (caractérisée par le dynamisme des actions menées). La représentativité est appréciée au niveau de la branche par le ministre chargé du Travail et au niveau de l'entreprise par le juge d'instance. En aucun cas, ces organisations ne sont habilitées à agir au niveau national au même titre que les organisations syndicales bénéficiant de la présomption irréfragable.

Cette situation qui pouvait avoir sa justification dans le contexte historique de l'après-guerre apparaît aujourd'hui largement obsolète. La présomption irréfragable de représentativité avait été mise en place pour faciliter l'implantation syndicale dans l'entreprise et éviter les contentieux multiples et systématiques. Aujourd'hui, le principe d'une représentativité syndicale conférée à certains *ad vitam aeternam* par la puissance publique n'est plus compris. C'est une des sources de distanciation pour les salariés eux-mêmes. Notre assemblée considère qu'une nouvelle définition de la représentativité des organisations syndicales de salariés s'avère nécessaire : c'est une exigence d'équité, de réalisme, d'efficacité et de démocratie qui doit enrichir le présent et l'avenir.

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la situation est différente mais devrait être approfondie.

De fait, trois organisations, le MEDEF, la CGPME et l'UPA, interviennent principalement au niveau interprofessionnel, auxquelles il convient d'ajouter selon les secteurs la FNSEA et l'UNAPL. Leur représentativité relève du champ de leur intervention et de l'adhésion des entreprises, mais leur poids relatif dans les instances de concertation ou de négociation résulte soit de décisions des pouvoirs publics (nombre de sièges à la Commission nationale de la négociation collective), soit d'accords entre les organisations et non pas de mesures d'audience à partir de résultats électoraux (à cet égard, les élections



prud'homales ne sont pas éclairantes puisque ces principales organisations d'employeurs font liste commune). Sont en réalité absents les employeurs des entreprises coopératives, mutualistes et associatives (USGERES, UNIFED, GEMA), même si certains mouvements coopératifs de la banque, de l'assurance, et de l'agriculture ont pour leur part des organisations d'employeurs représentatives. La situation des employeurs de l'économie sociale est certainement à réexaminer compte tenu du poids économique de ces organisations et des nombreux emplois en développement dans leurs secteurs d'activités (services à la personne, secteur sanitaire et social, sport, animation...).

En toute chose, il importe de prendre toute précaution pour éviter une confusion éventuelle des rôles de salariés et d'employeurs.

Les débats liés à l'extension de l'accord du 12 décembre 2001 entre l'UPA et les organisations syndicales mettent en évidence la nécessité d'une clarification sur les conditions d'intervention des différentes organisations professionnelles dans le dialogue social.

## B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION

Notre assemblée réaffirme son attachement au libre exercice du droit syndical dans les entreprises. C'est pour les salariés la garantie de l'expression et de la sauvegarde de leurs droits. Pour les chefs d'entreprise, c'est un facteur de cohésion, de stabilité et, partant, d'efficacité économique, en particulier lorsque la mondialisation et la financiarisation créent des difficultés incontestables : les bonnes parades ne peuvent venir qu'en concertation entre employeurs et salariés (*cf. avis sur Enjeux sociaux et concurrence internationale : du dumping social au mieux-disant social* adopté par le Conseil économique et social le 25 octobre 2006).

La liberté syndicale est un droit constitutionnel qui figure dans le préambule de la Constitution de 1946 (tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix) et chaque organisation syndicale s'inspire de valeurs qui lui sont propres dans la diversité desquelles les salariés peuvent se reconnaître.

Si la montée des individualismes qui marque la société contemporaine suggère d'augmenter l'offre syndicale, la présence au sein des entreprises - notamment du secteur public - de nouvelles organisations n'a pas induit une dynamique en faveur du renouveau syndical. Toute mesure qui n'aurait pour finalité que de réduire l'offre syndicale n'aboutirait sans doute pas à améliorer le faible taux de syndicalisation constaté aujourd'hui.

La reconnaissance des acteurs du dialogue social ne devrait plus reposer d'abord sur des critères administrés mais en premier lieu sur la capacité des organisations syndicales à défendre les intérêts des salariés aux différents niveaux de la négociation (interprofessionnelle, de branche ou d'entreprise)

sanctionnée à chacun de ces niveaux par le choix des salariés.<sup>2</sup> La légitimité des organisations syndicales repose avant tout sur leur capacité à élaborer des propositions collectives, mobiliser les salariés pour la défense de leurs intérêts collectifs, informer les salariés des résultats obtenus, demander leur avis et garantir la bonne exécution des accords résultant de la négociation collective. Cette capacité se manifeste d'abord par leur nombre d'adhérents, mais elle va au-delà des seuls militants ou adhérents. Celle-ci intéresse aussi tous les salariés qui sans être adhérents, se reconnaissent dans les initiatives, les prises de position ou les accords conclus par les organisations syndicales. L'influence, et donc la représentativité<sup>2</sup> d'une organisation syndicale, peut aussi s'apprécier à partir des suffrages qu'elle recueille lors des consultations électorales auxquelles sont appelés les salariés. C'est d'ailleurs cette tendance que privilégie la jurisprudence, comme le note Raphaël Hadas-Label dans son rapport :

*« ... Les résultats aux élections sont depuis longtemps combinés par la jurisprudence avec les effectifs - voire remplacent ces derniers - pour mesurer globalement l'audience. Ce critère nouveau tient implicitement compte de l'affaiblissement du nombre des adhérents des organisations syndicales pour prendre en considération leur influence sur l'ensemble des salariés. La Cour de cassation a d'ailleurs plus récemment utilisé le critère d'influence, qui combine l'audience et l'indépendance... »*

*... Comme on le voit, la jurisprudence s'est peu à peu éloignée de la lettre des critères pour les infléchir et les compléter dans le sens d'une adaptation plus fine aux réalités d'un syndicalisme de représentation plus que d'adhésion... ».*

En outre, dans un souci d'équité, il paraît normal que toutes les organisations syndicales, dès lors qu'elles sont indépendantes et légalement constituées et se révèlent à jour de toutes formalités, se voient appliquer les mêmes critères de représentativité.

Il en résulte que l'arrêté du 31 mars 1966 n'est plus en harmonie avec les nécessités de l'enrichissement du dialogue social et doit être abrogé. Le caractère « irréfragable » de la présomption de représentativité doit être abandonné au profit de la notion plus moderne de « représentativité nationale » mettant plus en confiance les salariés et permettant aux organisations concernées de négocier des accords nationaux et interprofessionnels, de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises et de présenter des candidats aux élections professionnelles dès le premier tour.

---

<sup>2</sup> Un amendement déposé par le groupe de la CFTC tendait à supprimer « sanctionnée à chacun de ces niveaux par le choix des salariés », à ajouter « Cette reconnaissance peut avoir lieu à chacun de ces niveaux. » et à remplacer huit lignes plus bas « L'influence, et donc la représentativité » par « L'influence, élément constitutif de la représentativité ». Il a été rejeté par un vote au scrutin public par 103 voix contre 65 et 25 abstentions. (voir le résultat du scrutin n° 2 en annexe).

Dès lors, la reconnaissance de « représentativité nationale » devient plus « incontestable » qu'« irréfragable ». Elle ne pourrait être revue qu'en fonction des choix exprimés par les salariés lors de consultations électorales dont la périodicité et les modalités restent à définir.

Certains groupes de notre assemblée, en particulier parmi les partenaires sociaux, adhèrent à l'idée d'une suppression du caractère irréfragable de la représentativité. Ils rappellent leur attachement prioritaire au syndicalisme d'adhésion par rapport à un syndicalisme de représentation. Mais ils estiment qu'un élément principalement électoral dans les modalités de reconnaissance de la représentativité syndicale induirait des effets indésirables, non mesurables actuellement. Cette préoccupation les conduit à préférer une adaptation des dispositions actuelles sur les bases suivantes.

Dès lors qu'aurait été posé le principe que l'arrêté du 31 mars 1966 doit être actualisé, en abandonnant le caractère irréfragable de la représentativité, il conviendrait de prendre trois catégories de dispositions.

La première, consisterait à modifier l'arrêté de 1966 pour conférer une représentativité, qui ne serait plus « irréfragable » mais « nationale », sur la base des critères actuels y compris ceux retenus par la jurisprudence (audience, activité) et en remplaçant « l'attitude patriotique sous l'occupation » par « le respect des valeurs républicaines ». Ce nouvel arrêté n'aurait aucune peine à confirmer la représentativité « nationale » des cinq confédérations syndicales dotées aujourd'hui de la représentativité « irréfragable ».

La deuxième, qui nécessiterait un peu de temps pour être mise sur pied, reposerait sur l'idée d'une révision régulière de la liste des organisations syndicales dotées de la représentativité nationale, par exemple tous les cinq ans, sur la base des critères précités. Ce délai de cinq ans paraît approprié pour installer la légitimité des organisations syndicales dans la durée. Une révision trop fréquente de cette liste serait source d'instabilité et de contestation permanente avec les risques de surenchère ou d'immobilisme que cela pourrait entraîner.

La troisième aurait pour objet de constituer une instance indépendante qui apprécierait la situation des organisations syndicales à l'aune de ces critères et qui leur attribuerait en conséquence la représentativité nationale. Le gouvernement reprendrait alors les conclusions de cette commission temporaire sous la forme réglementaire, pour qu'il en découle les différents droits attachés à la représentativité nationale.

Ce système est pratiqué à des degrés divers dans de nombreux pays d'Europe et n'entraîne aucune contestation de la représentativité ainsi attribuée aux organisations syndicales. Il est à noter parallèlement qu'aucun pays d'Europe, à l'exception peut-être de l'Espagne, n'introduit aujourd'hui une dimension électorale pour apprécier la représentativité d'une organisation syndicale.

## C - PROPOSITIONS

Dès lors que le Conseil économique et social reconnaît majoritairement le principe selon lequel le choix, par les salariés, des organisations appelées à les représenter dans les négociations doit se fonder, entre autres mais principalement, sur des élections, il importe de définir les clauses qui doivent figurer expressément au cahier des charges de cette mesure de la représentativité des organisations.

Premièrement, il doit s'agir d'organisations syndicales légalement constituées et indépendantes. À cet égard, les critères figurant à l'article L. 133-2 du Code du travail dans la section « conventions et accords susceptibles d'être étendus » et inscrits dans le droit positif par la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives doivent être revus pour devenir les conditions objectives à remplir par les organisations candidates à ce suffrage. Ces conditions (déclaration de leur organisation, nombre minimum d'adhérents, cotisations, ancienneté minimum...) devraient présenter un caractère objectif facilement contrôlable et non soumis à interprétation possible par le juge en cas de contentieux.

Deuxièmement, la mesure de la représentativité des organisations devrait résulter de consultations permettant à tous les salariés et quelle que soit la taille de leur entreprise d'élire leurs délégués. En effet, la légitimité des organisations ne pourra que se trouver renforcée si la base électorale est la plus large possible et si le taux de participation est élevé.

Troisièmement, afin de réinstaller dans le dialogue social les deux acteurs de l'entreprise que sont le salarié et l'employeur, il importe que le choix par les salariés des organisations appelées à les représenter s'effectue dans la mesure du possible sur les lieux de travail en faisant si nécessaire appel aux NTIC. Il convient également d'établir un lien concret entre le salarié et l'organisation syndicale sur laquelle il choisit de porter ses suffrages. Il est important que toute élection porte sur des personnes reconnues par une organisation. Il s'agit d'un principe essentiel pour établir une relation de confiance entre les salariés et les syndicats.

Quatrièmement, afin d'installer la légitimité des organisations syndicales dans la durée, il importe que les consultations permettant d'asseoir la représentativité des organisations interviennent à des intervalles de temps suffisamment longs. Une répétition trop fréquente serait source d'instabilité et de campagne électorale permanente avec les risques de surenchère ou d'immobilisme que cela pourrait entraîner.

Pour notre assemblée, c'est sur ces bases que devraient être définis le ou les scrutins permettant de mesurer la représentativité des organisations. Il conviendrait également de préciser, à cette occasion, le seuil de représentativité à retenir pour permettre de sélectionner sans exclure (un seuil égal ou supérieur à

5 % pourrait être retenu), et en tenant compte de la spécificité reconnue à la CFE-CGC pour la représentation de l'encadrement.<sup>3</sup>

Pour les organisations professionnelles, il conviendra de procéder à un examen attentif de l'application actuelle des critères de représentativité au niveau interprofessionnel mais surtout au niveau des branches professionnelles.

## II - LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

Produit direct du dialogue social formalisé, l'accord collectif, qu'il soit interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, engage les deux parties, patronale et syndicale. Il est créateur de règles relatives à l'emploi et aux conditions de travail, dont les conséquences sont d'autant plus importantes que le principe de faveur, qui veut que toute négociation à un niveau inférieur soit plus favorable au salarié, a été entamé par le développement du droit dérogatoire. Il apparaît essentiel que les droits négociés, portant sur des aspects aussi substantiels que la rémunération, le temps de travail, la formation professionnelle, etc. soient perçus comme légitimes par les salariés.

En toute logique, un accord qui a vocation à défendre des intérêts collectifs semblera d'autant plus légitime qu'il sera accepté par un nombre important des salariés auxquels il s'applique, a fortiori en cas d'extension. C'est donc bien l'expression du plus grand nombre qui doit être recherchée et, partant, l'avis majoritaire des salariés qui doit s'exprimer dans la signature d'un accord collectif.

### A - UN CADRE JURIDIQUE EN DEVENIR

La loi du 4 mai 2004, s'inspirant sur ce point de la position commune du 16 juillet 2001, a déjà modifié en profondeur les règles de la négociation collective. Avant cette loi, un accord était valide dès lors qu'il recueillait la signature d'une seule organisation syndicale de salariés représentative. En application de la nouvelle législation, l'accord, pour être valide, doit soit faire l'objet d'une approbation majoritaire, soit ne pas avoir fait l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives, en nombre ou en voix.

La déclinaison précise de ces principes à chacun des trois niveaux de négociation témoigne de la prépondérance conférée, de fait, au droit d'opposition majoritaire. En effet, au niveau interprofessionnel, c'est le droit d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives qui s'applique. Au niveau de la branche, un accord de branche dit « de méthode » peut fixer la règle de la majorité, mais en l'absence d'accord de méthode étendu,

<sup>3</sup> Un amendement déposé par le groupe de la CFTC visait à insérer à la fin de ce paragraphe la phrase suivante : « *La reconnaissance de la représentativité entraînerait les mêmes effets qu'actuellement en particulier sur le droit de signer des accords, de désigner des délégués syndicaux, de présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections.* ». Il a été rejeté par un vote au scrutin public par 106 voix contre 58 et 32 abstentions (voir le résultat du scrutin n° 3 en annexe).

c'est le droit d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives qui prévaut. Au niveau de l'entreprise, un accord de branche étendu peut fixer le principe majoritaire applicable, mais à défaut d'un tel accord, c'est là encore le droit d'opposition des organisations syndicales majoritaires en voix qui s'applique.

Deux ans après son entrée en vigueur, il apparaît que les possibilités offertes par cette nouvelle législation ont été peu utilisées, notamment en ce qui concerne l'évolution du droit d'opposition majoritaire vers une majorité d'engagement, comme en témoigne l'existence à ce jour d'un seul accord de branche de méthode.

#### B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION

Une évaluation de cette loi est prévue à la fin de l'année 2007. Le Conseil économique et social se félicite du principe de cette évaluation et considère qu'il convient de respecter l'échéance prévue avant d'envisager toute nouvelle réforme du droit.

Certains groupes de notre assemblée considèrent en conséquence qu'il n'y a pas lieu d'anticiper les conclusions tant que l'évaluation n'a pas été faite paritairement. L'opportunité et les effets d'un passage du droit d'opposition majoritaire à la majorité d'engagement devraient être, selon eux, évalués avant d'engager une telle évolution. Ils estiment que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 ont parfaitement fonctionné jusqu'ici avec une palette d'accords majoritaires, d'accords n'ayant pas fait l'objet d'une opposition majoritaire, ou d'accords non entrés en vigueur pour cause d'opposition majoritaire.

Ils considèrent qu'une évolution des règles de validité des accords vers une majorité d'engagement constituerait un risque de blocage de la négociation collective, alors que le droit d'opposition majoritaire dans l'entreprise, est à la source d'un langage de vérité et de responsabilité. Pour l'employeur, qui doit s'assurer avant de signer un accord avec un ou des syndicats minoritaires, que ce projet d'accord ne rencontrera pas d'opposition absolue de la part du ou des organisations majoritaires dans l'entreprise, sous peine de faire perdre toute crédibilité à sa signature. Pour le ou les syndicats majoritaires, qui, avant d'user de leur droit d'opposition, doivent s'assurer que, malgré leur caractère majoritaire, ils sont bien en ligne avec les salariés de l'entreprise, sous peine de mettre en cause leur propre crédibilité. Pour le ou les syndicats minoritaires, qui n'ont guère intérêt à signer des accords s'ils n'ont pas la quasi assurance que le ou les syndicats majoritaires qui, par hypothèse, refusent de signer lesdits accords, n'ont pas l'intention d'user de leur droit d'opposition, toujours sous peine de mettre en cause leur crédibilité.

Ceci n'exclut pas une évolution dès lors qu'un bilan objectif de la loi du 4 mai 2004 aura pu être fait dans les délais prévus.

Toutefois, une majorité de notre assemblée considère qu'en raison de la proximité de l'échéance, il convient d'ores et déjà de dégager un certain nombre de principes d'évolution pour guider l'évaluation qui sera faite en 2007. Dans la mesure où le législateur envisage de moderniser les conditions du dialogue social en donnant plus de place à la négociation collective interprofessionnelle, les questions de validité des accords comme celle de la légitimité des acteurs peuvent, en effet, se poser de façon plus pressante. Dans cette dernière perspective, le Conseil souligne, en tout état de cause, le lien nécessaire entre une réforme des règles de validité des accords collectifs et une évolution des règles de représentativité précédemment évoquées.

Deux principes devraient ainsi guider les évolutions s'agissant de la validité des accords collectifs.

En premier lieu, dans l'esprit de la position commune du 16 juillet 2001 dont la loi du 4 mai 2004 constitue la première traduction et en vertu du principe majoritaire affiché par ce texte, la perspective doit bien être d'aller vers une approbation majoritaire par les salariés des accords qui les concernent, c'est-à-dire vers une majorité d'engagement ou « positive ».

En second lieu, cette majorité doit être fondée sur le choix majoritaire des salariés. Il s'agit bien d'affirmer le principe de l'approbation par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés en voix, et non pas une majorité d'organisations en nombre. En effet, cette dernière ne garantit pas systématiquement la représentation d'une majorité de salariés. C'est ce second principe qui suppose que la réflexion soit préalablement aboutie s'agissant des règles de représentativité des organisations syndicales afin de pouvoir mesurer la part relative de chacune.

Ces deux principes répondent à des préoccupations de simple bon sens clairement compréhensibles par tous les salariés comme les chefs d'entreprises, tant il apparaît que les arcanes de la loi du 4 mai 2004 sont porteuses d'une complexité qui nuit à sa compréhension.

#### C - PROPOSITIONS

Fort de ces principes, mais animé avant tout par un souci de pragmatisme visant à tout faire pour favoriser le développement de la négociation collective, le Conseil économique et social souhaite réduire au maximum les risques de blocages en suggérant de passer dans un premier temps du droit d'opposition majoritaire à la majorité relative qui conduit au même résultat mais dans une dynamique différente. À chaque niveau de négociation, un accord serait donc valide dès lors qu'il serait signé par une ou des organisations représentant la majorité relative des salariés en voix. Cette phase transitoire pourrait permettre de s'acheminer sereinement, et en faisant du temps un allié, vers l'accord majoritaire.

Il peut apparaître, en effet, difficile d'obtenir dans un premier temps un aval majoritaire, mais quatre éléments doivent permettre d'atténuer cette crainte.

Tout d'abord, les nouvelles règles peuvent conduire à un changement de culture entre organisations et à l'intérieur de celles-ci, qu'il convient de ne pas minimiser. Dès lors qu'un accord sera reconnu porteur de l'expression d'une majorité de salariés, il apparaît à la fois plus facile et incitatif de tout mettre en œuvre en vue de la conclusion d'un texte. En effet, le droit d'opposition majoritaire semble contraindre à une position ferme et explicite de refus, susceptible de cristalliser les divergences.

Par ailleurs, il ne s'agirait pas non plus de considérer que toute négociation doit aboutir, mais d'accepter qu'un accord puisse être rejeté s'il est considéré comme insatisfaisant par les organisations représentant une majorité de salariés.

Enfin, de fait, une majorité relative exprimée ne serait pas plus risquée en termes de blocage que le droit d'opposition. La même position des uns et des autres pourrait conduire, quel que soit le système, à permettre la conclusion d'un accord. Du point de vue des principes visant à revaloriser le dialogue social, le Conseil considère que le message émis est beaucoup plus positif pour l'ensemble des salariés si l'on raisonne en termes d'approbation majoritaire, même relative et sur la base des seules organisations s'exprimant, que si l'on met en exergue un droit d'opposition.

Ceux des groupes de notre assemblée qui sont les plus réservés sur cette évolution conviennent que la réflexion pourrait se poursuivre sur l'idée de passer, au seul niveau de l'entreprise du droit d'opposition majoritaire à un système de majorité relative qui conduirait au même résultat : un accord serait donc valide dès lors qu'il serait signé par une ou des organisations représentant un nombre de voix supérieur à celui des organisations qui ont exprimé leur opposition.

Selon le Conseil économique et social, une évolution vers l'accord majoritaire, à chaque niveau de négociation, sous réserve de l'évaluation de la loi du 4 mai 2004 et de l'inscription, en tout état de cause, de la réforme dans le temps, devrait contribuer à consolider le dialogue social. De la même façon que la légitimité des acteurs de ce dialogue suppose une réforme des règles de la représentativité, la légitimité des accords nécessite une réforme du droit de la négociation collective favorisant la prise en compte de l'expression majoritaire des salariés.



### III - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

La qualité et la richesse du dialogue social pour et dans les Petites et moyennes entreprises (PME) représentent un véritable enjeu non seulement pour les conditions de travail et de vie des salariés mais aussi pour le fonctionnement et la compétitivité des entreprises. En effet, même si un dialogue informel existe au quotidien dans ces entreprises du fait de la proximité et de la qualité des relations personnelles entre le chef d'entreprise et les salariés, le Conseil économique et social considère qu'il n'en demeure pas moins nécessaire d'encourager par tous les moyens l'instauration de véritables négociations entre salariés et employeurs sur tous les aspects de la vie de ces entreprises.

#### A - L'INSUFFISANCE RELATIVE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME

Alors que les PME (entreprises de moins de 250 salariés) représentent environ 60 % de l'ensemble de l'emploi salarié, dont celles de moins de 50 salariés près de la moitié, ces entreprises se caractérisent par une faible représentation des salariés, qu'il s'agisse des institutions élues ou des délégués syndicaux désignés. Le dialogue social dans ces entreprises, et particulièrement pour les plus petites d'entre elles, reste, de fait, à un niveau jugé insuffisant par l'ensemble des partenaires sociaux. Toutefois, quelques secteurs spécifiques assurent une vie conventionnelle dynamique, comme l'agriculture qui a mis en place un accord le 21 janvier 1992.

Cette situation résulte principalement de la faiblesse, voire de l'absence ou même du rejet de l'implantation syndicale au sein des PME qui peut s'expliquer de diverses façons, allant du peu d'intérêt des salariés pour le fait syndical, souvent lié à une méconnaissance de son rôle et de son apport au bénéfice de la collectivité de travail, à leurs craintes de répercussions personnelles de la part de certains employeurs qui ressentent la présence syndicale avant tout comme une contrainte supplémentaire. Notre assemblée considère qu'il est impératif de rechercher des voies de progrès dans ce domaine, en réfléchissant à des modes innovants, adaptés et empreints de pragmatisme.

À cet égard, il importe de souligner que la problématique de l'implantation syndicale suppose une réflexion plus globale sur la question des seuils et des obligations qui y sont liées, tant la structure des entreprises qui avait initialement présidé à leur détermination a changé depuis les dernières décennies. Le Conseil considère cependant qu'un éventuel abaissement des seuils ne suffit pas à favoriser en tant que tel la présence syndicale dans les petites entreprises.

La volonté d'encourager le dialogue social dans les PME a conduit le législateur à ouvrir la possibilité de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux avec des représentants élus du personnel, avec une validation paritaire de l'accord, ou à défaut, avec des salariés de l'entreprise mandatés par des organisations syndicales représentatives, sous réserve de certaines conditions

posées au niveau de la branche. Le bilan de la mise en œuvre de ces modalités devra prendre place dans l'évaluation de la loi prévue fin 2007.

#### B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION

Il convient d'abord, pour les modalités du développement de la négociation collective, de prendre en compte la diversité et l'hétérogénéité des PME. Ce qu'il est possible de faire dans une entreprise de 200 ou 250 salariés n'est pas concevable dans une TPE. Pour ces dernières, les dispositions de branche représentent un cadre de mutualisation des moyens humains, employeurs comme salariés, à mobiliser pour la négociation.

Le Conseil économique et social considère que, quelle que soit la taille des entreprises, tous les salariés doivent pouvoir confier la défense de leurs intérêts individuels ou collectifs à des délégués choisis par leurs soins selon des modalités qui restent à définir mais en tout état de cause dans un souci impératif de proximité entre les salariés et ceux qui parlent en leur nom.

La prise en compte des objectifs précédents implique qu'un rôle central soit dévolu aux branches. En effet, qui mieux que la branche peut assurer que les règles de fonctionnement qui s'imposent aux entreprises d'un même secteur professionnel sont les mieux adaptées aux réalités vécues s'agissant notamment du tissu économique et de l'exercice de la concurrence ? En outre, la négociation au niveau de la branche peut permettre aux salariés des petites et très petites entreprises de bénéficier d'avantages similaires à ceux en vigueur dans les grandes entreprises.

Le Conseil économique et social considère donc que, pour développer la négociation collective dans les PME et TPE, il faut s'appuyer avant tout sur les accords de branche, en particulier pour adapter et préciser les modalités de la représentation locale des salariés et de la négociation collective dans ces entreprises. À cet égard, il importe de souligner que les PME comme les TPE sont très attachées à la négociation de branche qui prend en compte l'intérêt des salariés comme celui des entreprises, quelles que soient leurs tailles avec des négociateurs bien au courant des caractéristiques des entreprises de la branche.

#### C - PROPOSITIONS

Si le principe exclusif de négociation entre employeurs et représentants syndicaux ne saurait être remis en cause, il convient de lui trouver des formes adaptées dans les PME et particulièrement dans les TPE. En fonction d'un choix établi par la branche, plusieurs modalités pourraient être envisagées.

Ainsi, les représentants des salariés appelés à négocier pourraient être, en l'absence de délégué syndical, élus parmi les salariés de l'entreprise.

Il s'agirait par exemple de reconnaître aux délégués du personnel ou aux comités d'entreprise la possibilité de signer un accord dans les entreprises qui se situeraient au-dessous d'un certain seuil d'effectif.

En l'absence de représentant du personnel élu parmi les salariés de l'entreprise, en particulier dans les TPE, il pourrait s'agir d'élus de proximité, c'est-à-dire appartenant à des entreprises du même secteur d'activité dans un cadre local à définir selon les réalités des branches, afin qu'ils ne soient pas étrangers aux préoccupations des salariés et des chefs d'entreprises concernés.

Ces délégués seraient présentés par les organisations syndicales qui assureraient ainsi un certain professionnalisme et une mutualisation des moyens affectés à la négociation. Ils recevraient une formation adaptée et un véritable accompagnement de la part de l'organisation syndicale qui les présenterait. Ceci est d'autant plus important du fait des possibilités de dérogation aux normes de niveau supérieur. Ce concept d'accompagnement et de pédagogie devrait être entendu dans une acception large, allant au-delà de la seule problématique ponctuelle liée au thème de la négociation pour initier une culture syndicale qui pourrait aider à la recherche d'une pérennisation du lien syndical. Plus globalement, la sensibilisation au fait syndical ainsi que la formation au droit de la négociation collective comme à la compréhension des phénomènes économiques et des fondamentaux de l'entreprise gagneraient à faire l'objet d'une démarche commune des organisations syndicales.

Une autre piste consisterait à mettre en place par branche, au niveau territorial, des commissions de consultation et de négociation pour les salariés et les employeurs des petites entreprises sous une forme mutualisée.

S'agissant de la validation des accords collectifs négociés en l'absence de délégué syndical, deux voies peuvent être envisagées : soit la consultation des salariés de l'entreprise, soit la validation par des commissions paritaires de branche, comme le prévoient la position commune du 16 juillet 2001 et la loi du 4 mai 2004, leur composition donnant toute garantie à ces accords, avec toute l'expérience des délégués syndicaux et patronaux de la branche considérée.

Le Conseil souligne le caractère précurseur des accords de proximité interentreprises ou intersectoriels signés par exemple dans l'agriculture sur la base de l'accord du 21 janvier 1992, qui rencontrent l'approbation des partenaires sociaux. Dans le même esprit, il note l'intérêt des dispositions de l'accord conclu le 12 décembre 2001 dans le secteur de l'artisanat pour le développement du dialogue social en ce qu'il reconnaît la branche comme niveau adéquat de négociation, pose le respect du principe de hiérarchie des normes et envisage un exercice facilité de la représentation des salariés et des employeurs dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales. Sans vouloir nullement présenter cet accord comme un paradigme, il constate que cet accord ouvre la voie à une représentation des salariés sous une forme mutualisée entre les entreprises, et souhaite donc vivement que les positions divergentes que suscite son application puissent s'orienter vers un consensus constructif de nature à favoriser le dialogue social dans les plus petites des entreprises.

#### **IV - LES MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

L'action syndicale suppose des moyens humains, matériels et financiers adaptés. Or, les organisations syndicales françaises souffrent de difficultés liées à leurs ressources, en raison du niveau de syndicalisation constaté dans notre pays mais aussi d'une reconnaissance insuffisante par les pouvoirs publics de la dimension interprofessionnelle de leur activité et de leur apport à la collectivité nationale, comme l'atteste le fait que les charges découlant des fonctions de négociation et de gestion des organismes paritaires ne sont que partiellement compensées. Cette faiblesse est tout particulièrement préjudiciable au bon fonctionnement des structures décentralisées et au dialogue social dans les secteurs à forte proportion de PME et TPE. En tout état de cause, la complexité relative des structures syndicales et la multiplicité des sources de financement favorisent, dans l'opinion publique, un sentiment d'opacité qui mérite d'être dissipé. La poursuite d'un tel objectif conduit à écarter tant une mutation vers un syndicalisme de services qu'un financement public du type de celui mis en place pour les partis politiques.

##### **A - UNE CONSOLIDATION NÉCESSAIRE**

Le financement des organisations syndicales est marqué en France par quatre grandes spécificités : une transparence des comptes certainement perfectible ; un apport limité des cotisations ; une insécurité juridique pesant sur certaines ressources publiques et privées ; des contributions publiques prenant insuffisamment en compte le critère de l'audience. Les projets de réforme en la matière sont suffisamment convergents et les positions assez consensuelles sur nombre de sujets pour laisser entrevoir des solutions acceptables par le plus grand nombre. Elles visent, en définitive, à contribuer à une meilleure reconnaissance de la valeur ajoutée procurée à la société dans son ensemble par leur fonction de défense individuelle et collective des salariés exercée par ces organisations.

##### **B - LES PRINCIPES D'ÉVOLUTION**

Pour le Conseil économique et social, le financement des organisations syndicales doit s'envisager à trois niveaux. Tout d'abord, le fonctionnement de base, c'est-à-dire l'action militante, ne peut être financé que par les cotisations des adhérents, gage de l'indépendance de l'organisation. En revanche, la participation des représentants syndicaux aux organismes paritaires - qui bénéficie à tous les salariés, à la différence des pratiques en vigueur dans d'autres pays - doit conduire à une juste indemnisation des frais engagés et du travail fourni de la part des organismes en question en fonction des concours sollicités. Enfin, s'agissant des grands dossiers nationaux ou des concertations locales organisées par l'État ou les collectivités territoriales, l'indemnisation de l'expertise apportée par les représentants des partenaires sociaux, qui contribuent

ainsi à la recherche de l'intérêt général, ne peut que ressortir de financements publics.

#### C - PROPOSITIONS

La situation des salariés, des employeurs et des non-salariés qui prennent des responsabilités syndicales, tant vis-à-vis de leur emploi que de leur entreprise, doit être améliorée, en leur assurant notamment des conditions équitables de retour une fois leur mandat achevé. Dans cette perspective, la voie de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) mériterait en particulier d'être explorée pour tenir compte de l'expérience et des compétences acquises par l'engagement dans une démarche collective que constitue le travail syndical.

S'agissant des moyens *stricto sensu*, il convient d'assurer une plus grande transparence des interventions de l'État, notamment en sécurisant et en actualisant les règles régissant les décharges d'activité et autorisations d'absence, ainsi que de régulariser les subventions attribuées par les ministères en adaptant les justificatifs relatifs à leur utilisation. En particulier, le montant des aides à la formation devrait mieux tenir compte de la réalité des coûts. Il importe, par ailleurs, de mieux préciser, par exemple au travers d'un contrat d'engagement social, les conditions de la mise à disposition de salariés du secteur privé auprès des organisations syndicales, notamment pour des missions sortant du cadre strict de l'entreprise.

L'exigence de transparence et la nécessité d'une meilleure communication vers l'opinion publique incitent aussi à préconiser, dans une première étape, la publication, par les confédérations, fédérations, unions régionales et départementales, de comptes annuels comprenant la justification des subventions publiques, sur la base d'un référentiel comptable adapté à la spécificité de leur activité. Les organisations syndicales bénéficient des mêmes dispositions fiscales que les œuvres ou organismes d'intérêt général. Des dispositions fiscales spécifiques restent à prendre pour confirmer le caractère non lucratif des organisations syndicales (rémunération des dirigeants, caractère désintéressé des formations syndicales...). Les dispositions tarifaires dérogatoires doivent être maintenues pour la presse syndicale et des mesures compensatoires doivent être prises afin que l'augmentation très importante des tarifs postaux ne remette pas en cause la diffusion de l'information auprès des adhérents.

Pour renforcer la place de l'adhérent et de l'audience dans le système de financement des syndicats, le Conseil économique et social propose les pistes suivantes.

En premier lieu, une clarification s'impose, qui pourrait reposer sur le primat des cotisations comme ressource principale. Un financement public serait accordé en indemnisation des frais engagés et du travail fourni pour les missions d'intérêt général assurées par les organisations syndicales confédérées. Il s'agit de la participation des organisations syndicales aux instances, commissions ou groupes de concertation au plan national, demandée par les pouvoirs publics ; il

s'agit aussi de toutes les instances existantes au plan local, qui associent régulièrement les organisations syndicales pour débattre de sujets relevant du champ social. L'obligation du financement de ce type de fonctions (qui supposent aussi la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales) favoriserait d'ailleurs une rationalisation des commissions de concertation actuelles, dont la pertinence n'est pas toujours avérée, comme le met en évidence le rapport Chertier. Sa transparence contribuerait, en outre, à valoriser l'image des organisations syndicales dans l'opinion publique. Il convient, en effet, de reconnaître la valeur du dialogue social au regard de son apport à la collectivité ou encore du coût lié à son absence.

En second lieu, le Conseil propose le remplacement de la déduction des cotisations de l'impôt sur le revenu, actuellement fixée à 66 % des sommes versées, par un crédit d'impôt total qui profiterait tant aux syndiqués imposables qu'à ceux non imposables.

Enfin, il s'agirait de dégager des moyens au niveau des branches pour financer la négociation collective, en réaménageant, le cas échéant, certains dispositifs (décharges pour activités syndicales, 0,08 pour mille). À cet égard, le caractère innovant des accords du 21 janvier 1992 dans l'agriculture et du 12 décembre 2001 dans l'artisanat, prévoyant le financement mutualisé du dialogue social au moyen d'une cotisation assise sur la masse salariale versée par les entreprises, pourrait être un élément d'inspiration.

## **V - RÉFLEXIONS COMPLÉMENTAIRES**

Au-delà des quatre thèmes abordés par le rapport Hadas-Lebel, qui constituent le cœur de la présente saisine, notre assemblée croit utile d'élargir sa réflexion sur les quatre points suivants.

### **A - LA NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU DIALOGUE SOCIAL OUTRE-MER**

Le dialogue social en Outre-mer doit bénéficier des avancées que le Conseil propose ici de façon générale. Toutefois, ces collectivités recouvrent au moins deux types de spécificités qu'il convient de prendre en compte.

En premier lieu, le tissu économique des collectivités d'Outre-mer est essentiellement composé de très petites entreprises. La consolidation du dialogue social dans ces entreprises est, pour notre assemblée, un enjeu essentiel. Cet objectif est donc particulièrement important dans les collectivités d'Outre-mer. La mise en œuvre des propositions élaborées dans le présent avis s'agissant des PME devrait, en conséquence, faire l'objet d'une attention particulière permettant de s'assurer de sa bonne application Outre-mer. Par ailleurs, une convention collective ne s'applique aujourd'hui aux collectivités d'Outre-mer que si son champ d'application le mentionne expressément. Il conviendrait de prévoir cette précision pour l'ensemble des accords interprofessionnels et de branche.

Une deuxième particularité réside dans le positionnement spécifique et la représentativité des organisations syndicales Outre-mer. Il importe également de tenir compte de cette identité pour imaginer des solutions les plus à mêmes de garantir la légitimité et l'efficacité du dialogue purement social dans les entreprises et les branches. Par ailleurs, les critères électoraux permettant de fonder la représentativité doivent être évalués sur chaque territoire. En tout état de cause, une concertation préalable à toute réforme devrait être envisagée en ce sens.

#### B - LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le dialogue social est d'une nature particulière dans la Fonction publique.

Le préambule de la Constitution de 1946 reconnaît aux fonctionnaires, comme aux salariés, une série de droits sociaux tels que le droit syndical, le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent et le droit à la participation à la gestion et au fonctionnement de l'administration au sein d'instances paritaires consultatives.

Si le statut de 1983 reconnaît le droit à la négociation salariale préalable à la détermination de l'évolution des rémunérations, il ne s'agit pas d'un système équivalant à la négociation collective dans le secteur privé, dans la mesure où l'accord n'est pas suffisant à lui seul d'un point de vue normatif et où une disposition législative ou réglementaire est nécessaire *in fine*.

Même si le champ du dialogue social dans la Fonction publique s'est ouvert à de nouveaux thèmes comme le temps de travail, la formation professionnelle continue ou l'hygiène et la sécurité, il demeure en deçà des enjeux de modernisation du service public. Récemment, plusieurs rapports, en particulier en 2002 le livre blanc élaboré par Jacques Fournier, ont souligné les faiblesses du dialogue social dans la Fonction publique qui se limite souvent à l'information, la consultation et la concertation.

Régie par un statut, la situation des fonctionnaires diffère largement de celle des salariés, dont la situation de travail est actée par un contrat de travail, s'inscrivant lui-même dans le cadre d'accords collectifs et des dispositions du Code du travail. Cette différence juridique se justifie par les missions d'intérêt général assumées par la Fonction publique et les droits et devoirs conséquents des fonctionnaires, définis par des dispositions réglementaires.

Par ailleurs, les conditions d'exercice du droit syndical sont assurées dans un cadre qui peut sembler plus favorable, compte tenu de la sécurité de l'emploi plus assurée que dans le secteur privé et de la moindre crainte de répercussions sur les conditions d'emploi et de carrière. Secteur plus protégé, il s'agit aussi d'un secteur plus revendicatif ou ressenti comme tel.

L'État est ainsi un employeur particulier. Pour autant, la gouvernance moderne dans le champ public conduit à l'exigence d'un dialogue social amélioré avec les fonctionnaires. Sans qu'il s'agisse de négociation collective à proprement parler, puisqu'il ne saurait être question de substituer aux dispositions réglementaires des accords collectifs normatifs, le dialogue social passe par une concertation mieux organisée. Aujourd'hui, les instances paritaires consultatives (CAP, CTP, CCP) sont certes des lieux de dialogue, mais elles apparaissent trop formelles et n'abordent pas obligatoirement l'ensemble des questions intéressant la situation des agents de la Fonction publique.

Un groupe de travail de la Fonction publique sur la modernisation du dialogue social a été installé en septembre 2006 par le ministre en charge de la Fonction publique, afin de formuler des propositions avec pour objectifs notamment « *une meilleure association des personnels et des employeurs aux concertations et une formalisation adéquate du cadre des discussions, en particulier pour prévoir des rendez-vous réguliers sur la GRH et les salaires* ». Le Conseil souhaite que les réflexions issues de ce groupe conduisent à l'élaboration de réformes ambitieuses favorisant un nouveau type de dialogue social, face aux enjeux de modernisation du service public. Quoi qu'il en soit, les principes généraux énoncés dans le présent avis quant aux règles de représentativité et de négociation devraient s'appliquer dans la mesure du possible à la Fonction publique.

#### C - DIALOGUE SOCIAL ET DIALOGUE CIVIL

En abordant volontairement la consolidation du dialogue social par quatre séries de propositions relatives à ce dialogue dans les relations du travail, notre assemblée a voulu marquer tant la reconnaissance historique de la participation des organisations syndicales et professionnelles à la constitution de ce dialogue, que leur importance et leur rôle dans l'amélioration de la cohésion sociale de notre pays.

Néanmoins, les questions relatives au progrès économique et au progrès social ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise, ni aux frontières du territoire national lorsqu'il s'agit des Français établis hors de France parfois détachés à l'étranger. La conciliation des temps, la précarité, le chômage, le pouvoir d'achat... appellent une réflexion plus large qui doit associer une série d'acteurs, au-delà des partenaires sociaux au sens strict.

En effet, le champ interprofessionnel conduit régulièrement les acteurs habituels du dialogue social à aborder des sujets où la présence d'autres acteurs est soit acceptée comme nécessaire par les premiers, soit imposée par les pouvoirs publics par reconnaissance de la compétence des seconds.

Ainsi en est-il, pour ne citer que deux exemples, de la Conférence nationale de la famille et de la Conférence nationale de lutte contre l'exclusion. Les problèmes d'insertion professionnelle rencontrés par les jeunes ont montré l'obligation d'un dialogue élargi à tous les acteurs concernés.



Par ailleurs, de très nombreuses instances publiques voient se côtoyer organisations syndicales de salariés et d'employeurs et autres organisations de la société civile. Dans ce cadre, l'ordonnance du 3 mars 1945, confirmée par la loi du 11 juillet 1975, a conféré à l'institution familiale un rôle de représentation générale et spécifique sur les questions relatives aux intérêts matériels et moraux des familles.

C'est en ce sens que notre assemblée considère qu'à certains moments et dans certains lieux, identifiés, en présence ou sous la responsabilité des pouvoirs publics, le dialogue social va au-delà des intérêts convergents ou divergents entre employeurs et salariés, sans pour autant se confondre avec la notion de dialogue civil.

Pour consolider le dialogue social, il apparaît donc nécessaire de favoriser la participation des composantes autres que les partenaires sociaux. Cependant, cette participation ne saurait à aucun moment être conçue pour intervenir dans les enjeux directs des négociations qui relèvent des employeurs et des salariés.

Ainsi, le Conseil économique et social souhaite qu'une étude puisse être réalisée sur les autres formes du dialogue social.

Au-delà du champ réservé au dialogue social, il conviendrait plus largement de mieux cadrer et d'institutionnaliser le dialogue civil entendu comme un dialogue global entre les pouvoirs publics et les corps intermédiaires oeuvrant pour l'intérêt général, dont les associations, sur les questions sociétales au niveau national, comme le préconise déjà le Conseil économique et social dans son avis *Quelles compétences sociales, quels acteurs dans une Union européenne élargie* et sa contribution au Livre blanc sur *Une politique de communication européenne* pour le niveau européen. Notre assemblée souligne dans ces travaux la pertinence des propositions du Comité économique et social européen dans son avis sur *La représentativité des organisations européennes de la société civile dans le cadre du dialogue civil*.

#### D - LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, ENCEINTE RECONNUE DU DIALOGUE SOCIAL

Dans son rapport relatif à la modernisation du dialogue social, Dominique-Jean Chertier a élaboré une série de pistes relatives notamment aux instances de concertation. À cet égard, il envisageait un nouveau positionnement et une nouvelle composition pour notre assemblée. Le Conseil économique et social en est un exemple privilégié. La composition de l'assemblée et des groupes en son sein illustre la diversité et la richesse de la société civile organisée.

Le Bureau du Conseil s'est prononcé le 16 mai 2006 en faveur de la proposition de présentation de l'agenda partagé et de son actualisation devant le Conseil économique et social ainsi que de *la nécessité de revisiter la multiplicité d'instances de concertation qui souvent se chevauchent, faisant oublier que le Conseil (...) est constitutionnellement positionné sur ce terrain pour conseiller les pouvoirs publics.*

Le Conseil souhaite souligner, dans le cadre du présent avis, deux évolutions à même de redynamiser le dialogue en s'appuyant sur la troisième assemblée de la République. Au préalable, il souligne qu'il ne doit pas être un lieu de négociation, mais conserver sa mission première de dialogue entre les différentes composantes de la société civile et d'élaboration de propositions partagées.

La première évolution possible porte sur sa composition. Le Conseil est, en effet, conscient des évolutions de la société et de l'économie, qui justifient une adaptation pour une représentativité actualisée de l'ensemble de la société civile. Toutefois, le Conseil rappelle ici que le rassemblement de sa composition sur trois collèges, tel que le propose Dominique-Jean Chertier dans son rapport, ne lui semble pas refléter une conception suffisamment fine de la société civile organisée, dont les partenaires sociaux constituent des composantes importantes.

La seconde évolution souhaitée concerne son rôle. Le Conseil doit, en effet, prendre une place accrue dans le dialogue entre la société civile et les pouvoirs publics. Le Président de la République a ainsi fait part de ses objectifs, lors de son intervention au Conseil économique et social, le 10 octobre 2006 : *« Je souhaite que chaque année, le Premier ministre fasse, devant votre assemblée, un discours et ouvre un débat sur l'état social de la Nation. Pour rendre plus fort et plus cohérent l'exercice, par l'État et par les partenaires sociaux, de leurs compétences, il faut instaurer un rendez-vous annuel, leur permettant d'échanger sur leurs diagnostics, leurs objectifs et leurs calendriers respectifs ».* Cet échange pourrait utilement coïncider avec la présentation du rapport annuel du Conseil économique et social qui intégrerait des éléments de bilan du dialogue social, prolongeant ainsi les travaux de la commission temporaire en charge du présent avis.

**Deuxième partie**  
**Déclarations des groupes**



### **Groupe de l'agriculture**

La question du dialogue social s'inscrit dans le contexte d'une histoire à la fois longue et riche. Il s'est construit, en France, sur près de deux siècles, trois si on le fait remonter à la loi Le Chapelier qui a supprimé les corporations. Le dialogue social a certes été marqué par des mouvements divers et des conflits parfois tragiques. Mais les avancées qu'il a permis montrent que la volonté de bâtir ensemble l'a plus souvent emporté sur les tentatives de l'affrontement stérile.

L'évolution qui a été voulue par le secteur agricole s'inscrit dans cette tendance. La multiplicité des structures productives (l'agriculture est composée de TPE et de PME) ne permettant pas de jeter, au sein de l'entreprise, les bases d'un dialogue d'envergure au-delà des relations personnelles tissées au quotidien entre l'employeur et ses salariés, le secteur a pris l'initiative d'organiser les conditions d'une vie conventionnelle de proximité qu'il voulait dynamique.

L'accord du 21 janvier 1992 est un réel succès car il a reçu la pleine approbation des partenaires sociaux et a réussi à instaurer un dialogue positif entre les salariés et les employeurs agricoles. Il prévoit, ce qui à l'époque était tout à fait novateur dans le secteur des TPE-PME, une mutualisation des frais engagés et une formation des personnes appelées à participer aux négociations collectives. L'accord a permis de maintenir et de développer cette vie conventionnelle de proximité, afin d'être au plus près des intérêts des entreprises et des salariés, ce qui était la volonté profonde de tous.

Alors bien sûr les choses peuvent encore être améliorées mais nous avons pris de l'avance ! Nous ne souhaitons pas aujourd'hui remettre en cause un modèle que nous avons patiemment et longuement construit et qui présente l'immense avantage d'être bien accepté car il répond aux spécificités de notre secteur.

Nous le mesurons tous, l'existence d'un dialogue social de qualité est indissociable du devenir de l'entreprise, et cela quelle que soit sa taille.

Dans les TPE et PME autant que dans les autres entreprises, le dialogue social est un élément fort du dynamisme du secteur. En favorisant une démarche participative et en invitant les partenaires sociaux à s'asseoir à la table des négociations, il contribue à désamorcer les conflits et à pacifier les relations sociales. Plus encore, il aide à créer un environnement positif de travail, incitant les salariés à adhérer à un projet d'entreprise ou interentreprises, dont ils auront été partie prenante.

Mais on ne pourra donner à la politique contractuelle toute la place qui devrait être la sienne dans l'espace social, et qui aujourd'hui est trop largement occupée par la loi, que si les partenaires sociaux bénéficient de la légitimité nécessaire à cela.

La portée du dialogue social repose en effet sur la légitimité et la stabilité des acteurs qui y président. Toutefois, l'échiquier patronal et l'échiquier syndical ne sont pas superposables. Il serait anormal que ne soient pas pris en compte, pour juger de la représentativité des organisations professionnelles, des critères comme l'importance économique de leurs adhérents ou les effectifs salariés qu'ils emploient.

Dans l'agriculture, le système actuel repose sur ces valeurs qui rencontrent l'assentiment de tous car elles sont le reflet de la réalité du champ syndical.

Prenons garde ici à ne pas organiser l'instabilité que nous redoutons par ailleurs.

### **Groupe de l'artisanat**

Cette saisine sur le rapport de M. Hadas-Lebel est l'occasion pour les représentants de la société civile d'apporter leur contribution à l'éclairage de la décision sur les futurs contours d'une réforme du dialogue social. C'est un instant inédit, dans la mesure où il officialise notamment la reconnaissance de la diversité du monde des employeurs en France en proposant un dispositif spécifique des relations du travail dans les très petites entreprises. Au-delà de cette formidable avancée culturelle, il faut souligner la qualité du travail accompli même si le texte comporte des aspérités qui n'ont pu être gommées.

**Concernant l'organisation des négociations**, le fait de préparer en commun les réunions de négociation pour harmoniser les positions au sein des collègues employeurs et salariés ne préjuge, en aucun cas, du sort final réservé à leur décision. C'est la raison pour laquelle il faut saluer la suppression de la référence au dialogue social en deux temps, dans la mesure où elle rétablit la liberté d'expression mais surtout préserve l'identité de toutes les parties.

**S'agissant de la négociation collective dans les PME**, le groupe de l'artisanat apprécie le retrait de la généralisation du mandatement syndical mais surtout le renforcement de la place et du rôle des branches professionnelles. Sur ce point, la dernière version s'inscrit dans la lettre et l'esprit de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au dialogue social dans l'artisanat dans la mesure où il fait référence aux accords de branche pour adapter et préciser les modalités de la représentation des salariés, et introduit la dimension territoriale sans en préciser les contours pour tenir compte de l'hétérogénéité des situations locales.

**Sur la représentativité des organisations syndicales et professionnelles**, le scénario d'adaptation des critères actuels est à privilégier plutôt que la préférence accordée dans l'avis au critère électif. En effet, celle-ci va à l'encontre de l'objectif de consolidation du dialogue social, en introduisant un risque d'instabilité juridique liée à la remise en cause de la légitimité des partenaires sociaux.

**Sur la validité des accords collectifs**, le groupe de l'artisanat ne partage pas les critiques formulées à l'encontre de la loi du 4 mai 2004. Il souhaite attendre l'évaluation prévue en 2007 et surtout attirer l'attention sur le risque de blocage du dialogue social si la règle de la majorité était retenue.

**Sur les moyens des organisations syndicales**, l'avis a le mérite de clarifier les différentes sources de financement mais surtout de reconnaître le caractère novateur de l'accord du 12 décembre 2001. Il ne reste dès lors plus d'obstacle à ce que le gouvernement assume ses responsabilités en le rendant applicable de façon à permettre le développement du dialogue social dans l'artisanat.

**Sur les réflexions complémentaires**, l'avis ouvre des pistes intéressantes en élargissant le débat aux DOM-TOM, au secteur public et au dialogue civil, à condition de lever l'ambiguïté sur le rôle et les missions du Conseil économique et social. Au nom du concept partagé d'« Assemblée du premier mot », le groupe de l'artisanat aurait souhaité distinguer davantage cette instance de concertation de celle du dialogue social, qui doit rester du domaine des partenaires sociaux. Enfin, au regard de l'importance économique de l'artisanat en France aujourd'hui, la révision de la loi organique s'impose sans toutefois aller vers une recomposition en trois collèges du Conseil économique et social qui annihilerait sa propre identité.

Favorable à ces réformes, le groupe de l'artisanat a voté l'avis en insistant sur la nécessité de les mener sans précipitation et de manière progressive, afin de ne pas déstabiliser la dynamique actuelle de la vie conventionnelle.

### **Groupe des associations**

L'importance des enjeux liée à l'analyse des thèmes soulevés par le rapport Hadas-Lebel menée par notre commission conduit moins ordinairement que d'habitude à saluer la capacité d'écoute et de synthèse des rapporteurs pour l'accomplissement d'une mission difficile.

Le groupe des associations veut tout d'abord souligner l'effort de clarification important dans l'introduction de l'avis sur la notion de dialogue social. En effet, le dialogue social, au-delà de la négociation collective dont seuls les partenaires sociaux sont à la fois les acteurs et les responsables, concerne, dans une démarche participative, l'ensemble des composantes de la société civile.

Cette conception renvoie au rôle du Conseil économique et social et à sa composition dont traite l'avis dans sa dernière partie. Le groupe des associations est de ce point de vue attaché aux évolutions à envisager notamment pour actualiser la représentativité des différentes composantes de la société civile.

Dans le processus de négociation comme dans celui de la concertation, pour éviter le conflit de légitimité entre les acteurs et dynamiser le dialogue, il n'existe rien de mieux que d'asseoir leur représentativité sur des bases solides et

surtout incontestables. Le secteur associatif est, depuis les années 80, rompu à cet exercice difficile. Aussi, le groupe des associations comprend-il d'autant mieux les écarts de perception, apparus dans le débat, que génère l'idée de mesurer la représentativité des organisations syndicales par le biais d'élections. Notre groupe adhère cependant aux propositions de l'avis qu'il estime de nature à remobiliser les salariés sur le rôle des syndicats.

Ceci sera d'autant plus pertinent que, parallèlement, des mesures adéquates seront prises pour encourager, reconnaître et valoriser l'engagement dans les responsabilités syndicales. C'est en ce sens que nous soutenons la proposition concernant la mise en œuvre de la VAE.

Du côté de la représentation des organisations professionnelles, le groupe des associations fait siennes les propositions de l'avis, en soulignant l'impérieuse nécessité de réexaminer la situation des employeurs de l'économie sociale. Leur représentativité, mesurée notamment lors des dernières élections prud'homales, leur poids économique, comme le développement constant des emplois dans leurs secteurs d'activités, viendront utilement compléter la palette des différents types d'employeurs, rendant ainsi exhaustive la représentation des employeurs dans le dialogue social national.

Comme le souligne l'avis, le dialogue social ne s'épuise pas à l'intérieur du seul monde de l'entreprise. Le dialogue social se joue dans le cadre plus global de la société où apparaissent de nouveaux acteurs. Aussi, l'émergence et la prise en compte depuis plusieurs années du dialogue civil imposent-elles une ouverture d'esprit plus grande ; tant il est vrai que la qualité de la décision publique, dans une démocratie vivante, s'apprécie à l'aune de la participation de la société civile organisée, dans la diversité des corps intermédiaires qui la compose. Le groupe des associations a voté l'avis.

### **Groupe de la CFDT**

La CFDT partage le diagnostic du projet d'avis sur les difficultés à relever pour développer un dialogue social de qualité. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il nous faut répondre aux défis imposés par la mondialisation de l'économie.

Faire apparaître l'opinion majoritaire des salariés a conduit parfois au report de réformes pourtant nécessaires ou, au contraire, à des décisions politiques brutales qui ont ensuite fédéré les oppositions.

C'est pourquoi une réforme profonde des règles du jeu de la négociation collective est indispensable. Cette réforme devient urgente au regard du projet de loi, inspiré du rapport Chertier, réformant les rapports entre la loi et la négociation collective.

La CFDT soutient sans réserve la modification de l'arrêté du 31 mars 1966 mettant ainsi fin à la « présomption irréfragable de représentativité » de certaines organisations syndicales. Elle est nécessaire car le juge devient trop souvent l'arbitre du dialogue social.



La légitimité des syndicats doit être assise sur des critères incontestables. L'audience d'un syndicat s'apprécie au degré de confiance accordé par les salariés. Cette confiance pourrait être aussi mesurée par le nombre d'adhérents, s'il était possible d'en assurer la transparence. De fait, la mesure de l'audience électorale d'élus syndicaux ancrés sur les lieux de travail constitue la solution la plus réaliste et la plus facile à mettre en œuvre rapidement. C'est pourquoi la CFDT partage et soutient les propositions de l'avis qui vont dans ce sens.

Elle considère indispensable que cette audience soit mesurée à partir d'élections locales de représentants : c'est la garantie d'un lien étroit de proximité entre les salariés et l'organisation syndicale, à la différence d'une représentativité qui serait déduite d'une seule élection nationale. Les représentativités aux autres niveaux (territoire, branche, national interprofessionnel) résulteront de l'agrégation des résultats locaux selon une démarche ascendante.

Sans faire le choix précis d'un type d'élection, le projet d'avis donne des indications qui vont dans ce sens et que partage la CFDT.

Consolider le dialogue social impose également d'avancer sur la représentativité syndicale dans les PME-TPE. Il serait en effet contradictoire et anti-démocratique de réformer les règles en excluant plus de la moitié des salariés du droit effectif d'élire leurs représentants syndicaux au prétexte qu'ils travaillent dans des petites entreprises. La CFDT regrette que l'avis soit resté trop mesuré sur ce point.

La validité des accords repose aujourd'hui sur un droit d'opposition. Cette approche négative qui permet la non prise de responsabilité doit être remplacée par un droit positif et constructif. C'est pourquoi la CFDT approuve le projet d'avis proposant que la validité d'un accord, à chaque niveau, repose sur la signature d'un ou de plusieurs syndicats représentant une majorité relative. Cette nouvelle règle favorisera l'engagement, changera la nature des négociations et renforcera le lien entre les salariés et les syndicats.

La CFDT se félicite enfin des propositions adaptées et transparentes mais indispensables concernant les moyens syndicaux.

Parce que ce projet d'avis porte les bases d'une réelle réforme du dialogue social dont le salarié devient l'acteur principal, la CFDT l'a voté.

#### **Groupe de la CFE-CGC**

Le groupe de la CFE-CGC constate qu'après trois mois de travail, les débats n'ont pas permis de dégager une ligne d'action partagée par tous. Et si un consensus semble se dégager sur le constat, à savoir le risque permanent d'un blocage du dialogue social, en revanche, la division demeure sur les solutions à apporter pour atteindre les objectifs.

Le groupe de la CFE-CGC ne soutient pas les propositions de l'avis sur ses deux premiers chapitres, à savoir la représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'une part, et la validité des accords collectifs d'autre part, et revendique, en effet, d'autres solutions que celles avancées

Sur la question de la représentativité des organisations syndicales, il est indispensable que les acteurs de ce dialogue soient reconnus et incontestés pour que le dialogue social soit en capacité de créer des règles. Pour ce faire, la plate-forme de négociation doit être représentative et porter la voix du plus grand nombre des salariés. C'est ce qu'on appelle la légitimité et la force. Or, justement, les organisations syndicales ne représentent pas une large majorité de salariés et pour cause, parce que le plus grand nombre des salariés n'y est pas !

**Le groupe de la CFE-CGC soutient que c'est principalement par le renforcement du nombre des adhérents qui s'impliqueront davantage dans l'élaboration des accords, que le renouveau du syndicalisme et du dialogue social dans notre pays pourra émerger.**

Plus la base des adhérents sera large, plus les discussions en interne seront riches des réalités vécues au sein des entreprises. Et la plate-forme de négociation qui en découle aura une vraie légitimité car elles seront bien le reflet des attentes du plus grand nombre des salariés impliqués.

L'avis souligne bien l'absence d'implication des salariés dans l'élaboration des plates-formes revendicatives, raison du blocage de la négociation, les partenaires sociaux n'étant plus en phase avec les aspirations des salariés.

Pour y remédier, l'avis propose le recours à l'élection. Il considère que c'est parce qu'ils voteraient pour telle ou telle organisation syndicale que les salariés seraient davantage impliqués dans l'élaboration d'une plate-forme revendicative pour toutes les négociations qui se dérouleront au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise.

Le groupe de la CFE-CGC est convaincu que cette solution engage le dialogue social sur une fausse route. Là où il est primordial de renforcer la base des militants syndicaux, le recours à l'élection aura l'effet inverse. En effet, pourquoi des salariés déjà peu impliqués vont-ils adhérer à une organisation syndicale, alors qu'ils viennent de participer à un vote dit « de légitimité » et qu'ils considèrent cela comme une implication ? Quel intérêt auront-ils à adhérer puisque, adhérents ou simples électeurs, voire même abstentionnistes, ils bénéficieront de toute façon de l'application des accords collectifs ? Où est donc l'intérêt d'adhérer avec ce système proposé par l'avis ?

Celui-ci conforte ainsi un syndicalisme « de métier », des organisations syndicales professionnalisées, représentées et composées par des gens qui n'auront plus besoin d'être en contact avec le monde de l'entreprise !

Le système contribuera à renforcer le blocage car les plates-formes de négociation seront encore plus éloignées des véritables attentes, sauf à instaurer des referendum avant chaque négociation et avant chaque signature d'accord.

Est-ce bien un tel système qui va servir un dialogue social fort et reconnu ? Le groupe de la CFE-CGC ne le pense pas et réclame un changement radical de cap, le choix d'un syndicalisme dont le cœur de la légitimité est l'adhésion.

Une autre raison fondamentale fait agir la CFE-CGC pour que l'adhésion soit le cœur du système. Le vivier des militants syndicaux se trouve parmi les adhérents, et non parmi les électeurs. Compte tenu de la moyenne d'âge des militants syndicaux et d'une relève qui s'essouffle, faute de valorisation de l'engagement syndical, on peut s'interroger : pour quels candidats les salariés vont-ils voter demain ?

Cette réalité est encore plus flagrante dans le secteur privé où le détachement pour mandat syndical n'existe pas.

L'avis reprend « le contrat d'engagement social », c'est-à-dire les conditions légales du détachement syndical et de retour dans la vie professionnelle, revendication forte de la CFE-CGC. Mais, que penser d'une disposition attendue, bien conçue, mais inutilisée, faute de candidats syndicalistes susceptibles d'en profiter ?

Le groupe de la CFE-CGC ne se retrouve pas non plus dans la partie consacrée à la validité des accords collectifs. Nous critiquons essentiellement l'abandon du droit d'opposition majoritaire.

La CFE-CGC a signé, avec trois autres organisations syndicales, la position commune de juillet 2001. Nous estimons être légitime pour exprimer l'esprit de la position commune : pour la validité des accords, le principe majoritaire est inscrit dans le texte, à travers le droit d'opposition comme à travers la majorité d'engagement. Les deux « majorités » sont mises au même niveau, comme voie de validité, sans privilégier l'une sur l'autre.

Le groupe de la CFE-CGC ne peut donc souscrire à la préconisation d'aller vers une majorité d'engagement, au nom de l'esprit de la position commune.

De plus, la loi du 4 mai 2004 qui a repris sur ce point la position commune signée en 2001, a laissé le soin aux partenaires sociaux de branche de déroger au principe du droit d'opposition majoritaire, pour retenir une majorité d'engagement. Après deux ans et demi de pratique, force est de constater que le droit d'opposition semble satisfaire majoritairement les partenaires sociaux puisque quasiment aucune dérogation au droit d'opposition majoritaire n'a été négociée.

Dans ce contexte, confirmé d'ailleurs par la vigueur de la négociation collective en 2005 malgré des pratiques de droit d'opposition si décriées dans l'avis, le groupe de la CFE-CGC considère qu'il convient d'attendre l'évaluation de fin 2007, sur la base d'un bilan objectif et non « guidé » par des conclusions hâtives.

Pour toutes ces raisons, le groupe de la CFE-CGC ne partage pas les orientations d'abandon du principe de l'opposition majoritaire pour la validité des accords.

Nous pensons que l'élection, outil aussi noble soit-il dans une démocratie, est un outil nécessaire mais insuffisant pour répondre à l'objectif de renforcer les acteurs du dialogue. Le groupe de la CFE-CGC défend une autre vision, un lien plus fort entre le salarié et l'acteur syndical. Il prône l'adhésion comme source première de légitimité.

Le groupe de la CFE-CGC a voté contre l'avis.

### **Groupe de la CFTC**

Le Conseil économique et social doit se prononcer sur un projet d'avis dont l'ambition affichée est de consolider le dialogue social.

De l'avis de tous, la modernisation est nécessaire. Dans ce chantier, aucun thème n'est tabou.

Les partenaires sociaux s'en sont eux-mêmes préoccupés par la position commune de 2001 signée par sept organisations sur les huit concernées.

Force est de reconnaître la performance des rapporteurs pour proposer aussi rapidement un texte sur un sujet très complexe et difficilement consensuel. La méthode choisie aboutit malheureusement à un projet incomplet, présentant de graves imprécisions et des contradictions sur des points très importants. Il est soutenu par seulement trois organisations représentatives des partenaires sociaux sur huit.

Si l'objectif recherché est bien d'améliorer le dialogue social, deux problèmes très prioritaires étaient à traiter :

- le nombre insuffisant de salariés qui adhèrent aux organisations syndicales ce qui est un obstacle au syndicalisme d'adhésion et permet de contester la représentativité du syndicalisme ;
- le fait que la moitié des salariés n'ait pas accès au dialogue social et donc au syndicalisme est un handicap pour le dialogue social et une injustice pour les salariés de ces entreprises.

Or les axes essentiels du document qui nous est proposé ne portent pas principalement sur ces deux questions.

Le syndicalisme français s'est structuré majoritairement autour de la lutte des classes et du rapport de forces revendicatif. Cette stratégie a pu apparaître efficace dans les périodes où le rapport de forces était le plus favorable aux salariés. La culture d'opposition contre laquelle l'avis prétend lutter, trouve bien ses racines dans cette surenchère revendicative. Avec les crises économiques qui se succèdent depuis les années 70, la remise en cause des solidarités, la baisse du militantisme qui en résulte et le passage de l'accord donnant-gagnant à l'accord donnant-donnant, cette approche a montré ses limites en contribuant à dégrader l'image du syndicalisme pour les non-syndiqués.

Quant à la faiblesse de la représentation dans les PME, si ce n'est « une réflexion sur les seuils » et des pistes imprécises, ce texte n'apporte rien de bien nouveau par rapport à l'accord de juillet 2001 ou l'accord UPA de décembre 2001. On ne peut instaurer un vrai dialogue social sans rechercher un consensus des partenaires sociaux. Or ce texte dresse une partie patronale contre l'autre.

Ces défis, pourtant capitaux, peu traités dans le rapport Hadas-Lebel, ne trouvent pas de réponse dans cet avis.

Plus grave, les dispositions proposées écarteraient les demandeurs d'emploi, les retraités et les salariés des PME-TPE sans IRP et sans candidats. C'est pourquoi il faut une élection nationale réellement démocratique.

Les organisations syndicales qui s'opposent à la logique du texte sont celles qui ont porté à bout de bras, pendant des décennies, le dialogue social et le paritarisme. Qu'en resterait-il si ces organisations n'avaient pas su prendre leurs responsabilités, renonçant à la surenchère électorale ?

La CFTC n'est pas figée, c'est pourquoi elle a fait des propositions d'évolution.

Quand nous lisons dans le texte que le seuil de représentativité serait fixé à 5 %, nous entendons aussi de la part de certaines organisations syndicales que ce seuil a vocation à être porté à 10 % ou plus, avons-nous tort de nous interroger sur l'objectif visé ?

La solution proposée par l'avis, passer à une légitimité élective, à un moment où la démocratie par représentation vit une grave crise de légitimité, n'est pas le moindre paradoxe. Qui peut raisonnablement penser que cela va réconcilier les non-syndiqués avec le syndicalisme ?

Appliquer au monde social ce qui marche mal dans le monde politique est-ce un progrès ?

On dit que les réformes importantes ne peuvent être engagées que dans les deux premières années de la législature parlementaire. Compte tenu des enjeux plus élevé de ces élections pour les organisations syndicales, lesquelles prendront le risque d'assumer leurs responsabilités ? Couplé à l'accord majoritaire, qui peut raisonnablement penser que cela va améliorer le dialogue social ? Les rapporteurs répondent implicitement lorsqu'ils écrivent que « *il ne s'agirait pas non plus de considérer que toute négociation doit aboutir* ».

Quant à la majorité d'adhésion, pour la validité des accords, l'avis précise que ceux-ci doivent être approuvés par la majorité des salariés. Ce qui importe donc, ce n'est pas que les signataires soient majoritaires, mais l'accord lui-même. Le texte ignore une réalité pourtant incontournable : il ne peut y avoir d'accord si la partie patronale refuse les propositions syndicales.

On prend donc le risque de remettre en cause le dialogue social pour un résultat totalement hypothétique : le changement de culture des organisations syndicales. La paralysie est hautement probable, le changement de culture est un pari qui, au mieux, prendra beaucoup de temps avec les effets qu'on peut imaginer. Quant à tirer les conclusions avant d'avoir fait le bilan de la loi de 2004, nous sommes face à une démarche récurrente dans ce dossier et dans bien d'autres : on part des solutions qu'on veut voir appliquées sans prendre en compte les vraies questions.

Quant au contenu de l'avis, on ne peut que constater de graves insuffisances, des flous, voire des contradictions qui vont conduire à de sérieux problèmes. La précipitation dans le travail de la commission a certes pesé lourd, ne permettant pas d'aller au fond de la réflexion. Quelques exemples.

Le texte dit que le résultat électoral est un critère, certes parfois principal, puis il l'établit comme le seul pour contrôler la représentativité. Sur une question aussi essentielle, peut-on accepter un tel flou ?

Quelles élections pour mesurer l'audience : prud'homales, élection spécifique, nationale, de branche, d'entreprise, tout à la fois ? Le texte évite prudemment de trancher et ce sera au législateur de le faire.

Qui reconnaît la représentativité et comment ? Pas de réponse.

Quel premier tour en entreprise : ouvert à toutes les organisations syndicales constituées ou ouvert seulement aux organisations syndicales représentatives, ce que propose la CFTC ? La réponse est pourtant fondamentale car se profilent derrière de graves risques d'entrisme de groupuscules politisés ou pas, de développements de syndicats catégoriels, voire communautaristes, d'atomisation du dialogue social. Là aussi ce sera au pouvoir politique de trancher.

Les prudentes impasses du texte vont déboucher sur de belles bagarres, des querelles d'interprétation et un nouveau lobbying forcené auprès des politiques.

En conclusion, ce projet d'avis, s'il était adopté en l'état, aurait des conséquences dangereuses et surtout contre-productives pour le dialogue social. Certains amendements de notre groupe ont certes été repris dans le texte et nous en donnons acte au président et aux rapporteurs. Bien des groupes retrouvent tel ou tel amendement : cela ne suffit pas à en faire un bon avis.

L'avancement de la loi sur le dialogue social fait qu'il n'y a plus d'urgence : pourquoi se précipiter ainsi ? Si le but recherché est bien de faire avancer le dialogue social, il faut reprendre cet avis en se donnant le temps d'aller plus loin dans la recherche de vrais consensus pour de vraies solutions.

Le groupe de la CFTC a voté contre l'adoption de ce texte en l'état.

### **Groupe de la CGT**

La question de la consolidation du dialogue social n'est pas mineure. Poser en termes renouvelés les problématiques de la représentativité syndicale, des conditions de validité des accords collectifs, du développement de la présence syndicale et de la négociation dans les PME, de règles claires et transparentes pour la contribution des pouvoirs publics aux missions d'intérêt général revient à interroger le cadre général de la représentation collective des salariés, leur rapport aux organisations syndicales, la façon dont ils se projettent dans les lieux où se déterminent leurs conditions de vie au travail.

Nous en convenons tous : nous vivons une crise des différents modes de représentation aux plans institutionnel, politique, social ou associatif. Cette crise entre en résonance avec un salariat plus éclaté, plus fragmenté, plus précaire, qui cherche de nouveaux repères et aspire à la négociation de garanties collectives innovantes.

Face à cette demande, nous ne pouvons jouer petit bras, encore moins manœuvre d'appareils. L'heure est à insuffler davantage de démocratie dans notre système de relations sociales.

La démocratie sociale n'est pas un supplément d'âme, c'est un besoin et une nécessité. Sa conquête passe par une réforme du Code du travail qui, entre autres, démocratise la négociation collective. Il s'agit d'une part, de permettre aux salariés d'être pleinement informés sur son déroulement et consultés sur ses enjeux. Pour cela, de solides garanties collectives restent à conquérir.

D'autre part, comme l'avis le propose, les règles de validation des accords doivent être refondées : la signature d'un syndicat doit compter de façon proportionnelle à la représentativité que lui donnent les salariés lors des élections professionnelles.

Par ailleurs, des règles rénovées, dans le même esprit que celles préconisées dans l'avis, doivent être mises en œuvre pour la Fonction publique tant les relations sociales dans ce secteur sont dégradées, voire inexistantes.

Nous l'affirmons avec force : la négociation, ayant pour enjeu la qualité et le niveau des normes sociales qui conditionnent le contenu du travail et les moyens de l'existence, doit être conçue et pratiquée comme étant avant tout un droit des salariés. C'est la fonction et la responsabilité des organisations syndicales de constituer et d'organiser ce droit en permanence, et ce, en toute indépendance de la direction de l'entreprise.

Mais en retour, pour que la négociation soit vécue par les salariés comme un droit qui est le leur, la maîtrise de la représentativité syndicale doit leur appartenir. Il faut donc en finir avec une représentativité octroyée par un décret de quarante ans : le droit de participer à des élections professionnelles de représentativité doit être ouvert à tous et rendu effectif pour tous.

Ainsi, on peut dépasser la contradiction apparente entre les deux exigences de maîtrise de la négociation par les salariés et de monopole syndical de négociation.

La CGT ne partage pas toutes les considérations et propositions de cet avis, mais en mettant au cœur de ses préoccupations de nouvelles règles de représentativité et de validation des accords collectifs pour permettre à chaque salarié de peser sur les choix qui le concerne, cet avis ouvre courageusement la voie à une nouvelle ère dans les relations sociales de ce pays qui devront trouver une traduction législative. C'est la démocratie qui se trouve confortée, c'est notre assemblée qui s'en trouve grandie.

Consciente de ses responsabilités et des transformations qui restent encore à opérer, la CGT a adopté l'avis.

### **Groupe de la CGT-FO**

Traiter du dialogue social et de la démocratie requiert des exigences d'écoute, d'analyse et de méthode. C'est une question de crédibilité, d'autant que cette saisine était loin de faire consensus parmi les interlocuteurs sociaux, lesquels ont exprimé de profondes divergences dès l'ouverture des travaux de la commission. Or, force est de reconnaître que, placée sous l'autorité du président du Conseil économique et social, la commission a vite renoncé à construire un avis qui reflète l'expression de tous. Elle n'a pas approfondi, y compris de manière contradictoire, les raisons d'un taux de syndicalisation plus faible qu'ailleurs. Elle n'a pas analysé l'absence de corrélation entre ce taux et les droits réels des salariés. Dans la même logique, elle a évacué l'étreinte économique libérale qui, en développant précarité et modération salariale, s'oppose au maintien des garanties sociales. Comment peut-on faire l'impasse sur les raisons qui fondent les inquiétudes des salariés et expliquer que nombre d'entre eux restent à l'écart du mouvement syndical ? Enfin, en refusant de discuter plus de 200 amendements - ce qui revient à faire du projet de texte un bloc à prendre ou à laisser - la commission a inauguré une nouvelle méthode : celle du 49-3 social.

Ceci est loin de correspondre au débat démocratique auquel Force ouvrière est profondément attachée. Simplifier les débats n'est jamais bon signe et il faut réfléchir aux conséquences sur le fonctionnement à venir du Conseil économique et social.

Traiter de la représentativité et de la négociation collective renvoie à des débats de fond sur les conceptions de la démocratie, de la République, de la politique contractuelle et de la recomposition du paysage syndical.

Non, la démocratie dite sociale n'est pas un copier-coller de la démocratie politique qui tendrait elle-même à devenir un copier-coller de la démocratie d'opinion ! Autant la notion majoritaire s'impose dans les procédures démocratiques parlementaires, puisqu'il s'agit de voter des lois, autant elle est contestable en démocratie sociale puisque celle-ci repose pour l'essentiel sur la



négociation entre interlocuteurs sociaux, négociation déclinée sur plusieurs niveaux : interprofessionnel, de branche, d'entreprise.

Ce débat sur la conception démocratique est fondamental et structurant. Il est également ancien et n'a pas échappé au mouvement ouvrier, entre les partisans de la démocratie représentative, par délégation, et les tenants de la démocratie directe.

Il inclut également la question du caractère démocratique de la procédure référendaire.

Or, l'ensemble du système social français a été fondé sur la légitimité du système de représentation syndicale. Ceci permet à un accord entre patronat et syndicats d'être étendu à l'ensemble des entreprises et des salariés, dès lors qu'il est conforme au Code du travail.

À ce système, qui par extension fait bénéficier les salariés, syndiqués ou non, du contenu d'un accord, qui permet aux salariés les plus engagés et les plus actifs, de faire avancer les règles sociales, le Conseil économique et social en préférerait-il un autre avec le risque de remettre en cause la liberté de contracter ? Un système dans lequel on aurait recours au référendum pour déclencher une grève, mais aussi un système dans lequel les représentants des employeurs seraient élus par les actionnaires ?

La négociation collective, quant à elle, est un élément essentiel des relations sociales. Il était inopportun - mais chacun pourra s'interroger sur les raisons qui ont mené à cette décision - d'ouvrir un débat alors que l'évaluation de la loi 2004 dite Loi Fillon doit être réalisée fin 2007.

Le débat sur l'accord majoritaire n'a d'intérêt que si la négociation collective ne respecte pas la hiérarchie des normes ou le principe de faveur. Seule la dérogation peut justifier l'accord majoritaire. Mais faut-il déroger ? C'est-à-dire déroger dans l'entreprise aux règles de l'accord de branche, déroger dans la branche à l'accord interprofessionnel ? Faut-il continuer à s'inscrire dans un processus de déréglementation ? Le groupe Force ouvrière ne le pense pas. C'est parce que la hiérarchie des normes a existé et qu'il y avait articulation entre la loi et le contrat, entre les niveaux de négociation, que la France est aujourd'hui, et depuis longtemps, le pays où la proportion de salariés couverts par une convention collective est le plus important (97,7 % actuellement).

C'est ce que Force ouvrière appelle, non pas le modèle social français, mais le modèle républicain, celui qui se base sur la solidarité et l'égalité des droits.

C'est pourquoi il apparaît essentiel de discuter préalablement de la structure de la négociation collective. L'oublier pour ne traiter que de l'accord majoritaire revient à mettre la charrue avant les bœufs.

FO ne reviendra pas sur tout le contenu d'un texte qui, par ailleurs, contient nombre de contradictions, notamment sur la manière de mesurer la représentativité.

C'est parce qu'elle est fondamentalement républicaine qu'elle a une conception exigeante de la négociation, parce qu'elle est historiquement à l'origine de nombre d'accords interprofessionnels que Force ouvrière plaide pour une mesure interprofessionnelle, c'est-à-dire confédérale, de la représentativité, d'où notre faveur pour un scrutin comme celui de la sécurité sociale, seul scrutin où intervient le vote des salariés du privé, du public, les chômeurs et les salariés retraités.

De même que la question des moyens des organisations syndicales ne saurait porter atteinte à leur indépendance et à leur liberté de comportement, saucissonner les mesures de représentativité ne peut, dans notre esprit, que conduire à des dérives graves, y compris au regard des valeurs démocratiques et républicaines.

C'est là le cœur du problème sur la question de fond. On peut ensuite, mais tel n'est pas l'objet de notre travail, discuter du contenu des accords, problématique qui renvoie inéluctablement au contexte économique, social et politique, aux rigidités économiques, à ce qu'on appelait il y a peu la pensée unique ou conforme.

En confondant vitesse et précipitation, en éludant les débats essentiels au profit d'intérêts divers, en maniant le 49-3 social, le Conseil économique et social a ouvert une brèche dont nul ne mesure aujourd'hui les conséquences. Et surtout, comme c'est souvent le cas dans notre société, la démocratie d'opinion sert de vitrine aux illusions pour éviter de traiter les questions de fond, parce qu'elles gênent ou qu'elles contreviennent aux dogmes érigés.

Autant, Force ouvrière est disposée à revoir la représentativité en la mesurant par un scrutin interprofessionnel, autant Force ouvrière n'accepte pas le lien entre représentativité - accord majoritaire - démocratie d'opinion et dérégulation.

Pour toutes ces raisons, le groupe FO a voté contre en prenant date.

### **Groupe de la coopération**

Voter l'avis uniquement en soutien au rapporteur issu de ses rangs serait, pour le groupe de la coopération, une façon trop simple de reconnaître la portée de la réflexion menée par l'ensemble de la commission temporaire. On a rarement fait aussi clair pour des enjeux aussi grands. Nous soutenons le projet au fond, dans sa totalité et ses parties, pour deux raisons. La première tient au fait que l'avis se met en position de voir ce qui sera. Cela ne va pas de soi, surtout lorsqu'il s'agit d'infléchir le cours de l'histoire sociale. Il explique les rapports actuels des acteurs certes de la négociation mais aussi de la gouvernance. C'est pourquoi il est opportun que l'ensemble de la société civile, et non seulement les partenaires sociaux, se prononce. La seconde tient au fait qu'on ne prend jamais assez de soin à se bien comprendre et à éviter les sources de clivages qui menacent tout corps social. Son histoire lointaine et récente

fourmille d'exemples de conflits dont les conséquences dépassent largement les raisons qui les ont faits naître.

Les coopératives, quels que soient leur taille et leur secteur d'activités, mesurent ce qu'emporte leur soutien à l'avis. Ce sont des entreprises et des entrepreneurs. Elles créent de la richesse et de l'emploi. Elles sont soumises aux règles du marché : compétition des prix, nécessité du développement. Parce qu'elles sont au service d'un patrimoine collectif, elles savent ce qu'elles doivent au capital de leurs membres et à la force de travail de leurs collaborateurs. Capital et travail ne sont pas antinomiques. C'est pourquoi la coopération est autant attachée à la liberté d'entreprendre qu'à la liberté syndicale. Il est des situations où poussée à son paroxysme une de ces libertés conduit à entraver l'exercice de l'autre. Il appartient à la loi, d'une part, et aux partenaires sociaux, d'autre part, de définir les règles d'un dialogue social qui repose certes sur des règles et des procédures mais aussi sur la volonté d'aboutir.

Afin de réunir les conditions qui facilitent le dialogue social, l'avis fait des propositions positives sur les conditions de la représentativité des acteurs et les moyens de leur existence, la validité des accords et l'accès du plus grand nombre au fait syndical.

S'il convient de promouvoir le « fait syndical », il convient tout autant de prendre en considération le « fait entreprise ». Il ne s'agit pas de les opposer. Au contraire, le dialogue social commence à partir du moment où les acteurs s'admettent en tant que co-participants au même progrès économique et au même progrès social. Il a une chance de se poursuivre si chacun admet qu'il n'est pas d'équité possible en dehors de la prise en considération de la notion de bien commun. Comme le souligne l'avis, il est de l'intérêt mutuel des partenaires sociaux de négocier pour partager au mieux les fruits de la croissance surtout lorsqu'elle n'est plus ce qu'elle était pendant les Trente glorieuses. Il est aussi de leur intérêt mutuel de contribuer à la qualité du climat social.

Les sociétés du monde entier courent deux risques : l'ordre et le désordre. Aussi la nôtre a de bonnes raisons de consolider ses pratiques démocratiques à commencer lorsqu'elles sont appelées à s'exercer dans le monde du travail et dans ses zones de recouvrement avec celui de l'entreprise. À cet égard, les rapporteurs ont su faire entrer dans cet avis le vent de la République. Traiter du dialogue social c'est aussi dire ce qu'est la place de l'État. Chacun s'accorde pour penser qu'il est appelé à être moins gérant du social pour mieux remplir son rôle de garant de l'intérêt général. C'est ce que disait déjà le Conseil économique et social en 2003 dans son avis sur *La place du travail* ce qui tend à prouver que la société civile, sait voir ce qui est et sait voir ce qui pourrait être. Tout laisse penser que notre pays a besoin d'un nouveau contrat social. Il doit s'élaborer autour du thème de la concertation qui va de pair avec la reconnaissance de la responsabilité communautaire. L'avis indique clairement sur quelles bases il est possible de réunir les conditions d'un dialogue sans lequel il est vain de réunir les conditions du consentement. Qui, mieux que la représentation de la société

civile, est légitime pour en proposer les orientations ? En effet, elle est en même temps le joueur et l'enjeu.

Le groupe de la coopération a voté en faveur de l'avis tel qu'il nous a été soumis.

### **Groupe des entreprises privées**

Consolider le dialogue social est un enjeu majeur pour notre pays. Le projet d'avis qui nous est soumis traite en parallèle de la représentativité des organisations syndicales et de la légitimité des accords collectifs.

Le groupe des entreprises privées a fait sur le sujet des propositions que le projet d'avis mentionne - il en remercie le Président et les rapporteurs - mais les rejette. Pourtant elles étaient claires :

- oui à l'abrogation de l'arrêté de 1966 ;
- oui à la suppression de la présomption « irréfutable » de représentativité, sans limite de temps, à remplacer par celle de représentativité « nationale », limitée dans le temps, avec les droits qui découlaient de la première ;
- oui à une actualisation, dans un nouvel arrêté, des critères de la représentativité pour qu'ils présentent un caractère objectif, en y incluant l'audience, qui fait elle-même référence aux résultats d'élections professionnelles ;
- oui à une révision régulière, par exemple quinquennale, de cette représentativité nationale, sur la base de ces critères actualisés, par une instance indépendante qui soumettrait ses conclusions aux pouvoirs publics. Ce système fonctionne parfaitement bien dans de nombreux pays d'Europe qui ne font jamais référence, à l'exception peut-être de l'Espagne, à des élections générales de représentativité.

Malheureusement, nous devons constater qu'aucun des amendements correspondant à ces positions n'a été accepté en commission et que sans crainte de la contradiction, le projet d'avis, sur le fond, rejette toutes ces ouvertures. Il affirme, par exemple, que la capacité des organisations syndicales doit se manifester « *d'abord par leur nombre d'adhérents* », et donc par la prise de cartes syndicales. Puis, sans transition, il fait d'une élection de représentativité, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille - et organisée si possible sur les lieux de travail - le critère principal de la représentativité, voire le critère unique pour le réexamen, à intervalle régulier, de cette représentativité.

Au passage, un amendement incorporé dans l'avis recommande un système comparable pour les organisations patronales elles-mêmes, y compris pour l'économie sociale, avec le risque du mélange des genres que cela implique.

De même, l'avis semble réserver aux organisations syndicales, légalement constituées, l'exclusivité de la présentation des candidats aux élections professionnelles. Seraient ainsi éliminés quelques 45 000 élus non syndiqués, sur un total de 117 000 élus du personnel aujourd'hui en activité.

En outre, tout en admettant, dans un premier temps au moins, le maintien du système du droit d'opposition majoritaire, éventuellement rebaptisé « *majorité relative* », l'avis mentionne clairement qu'à l'avenir, c'est la seule procédure de l'accord strictement majoritaire qui devrait s'imposer à tous les niveaux de négociation : interprofession, branche et entreprise.

Dès lors, ceux d'entre nous qui voteraient en faveur de cet avis, syndicats ou organisations d'employeurs, qui sont les plus concernés, représentants de la société civile qui s'intéressent à la question, doivent savoir :

- qu'ils abandonnent la voie d'un syndicalisme d'adhésion pour s'orienter vers un syndicalisme de représentation où l'onction électorale dispense de rechercher prioritairement des adhérents, en ajoutant le risque d'une radicalisation des comportements ;
- qu'ils se placent, avec l'accord majoritaire, pour des années, dans la perspective d'un véritable blocage de la politique contractuelle dans notre pays. On ne se rend pas compte du nombre d'accords qui auraient été bloqués à tous niveaux dans le passé, et qui seront bloqués à l'avenir, avec le système de l'accord majoritaire.

Sur ce dernier point précisément, la position commune du 16 juillet 2001, signée par quatre organisations syndicales et les trois organisations patronales, était un monument d'équilibre, en vérité très simple dans son principe comme dans ses modalités. Ses dispositions ont été reprises à juste titre par la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, qui prévoit elle-même d'en évaluer les effets à la fin 2007.

Il n'est pas normal de préjuger de cette évaluation par un avis prématuré du Conseil économique et social.

Par ailleurs, c'est une erreur d'écarter à l'avance une vraie possibilité de développer la négociation collective dans les PME avec les élus du personnel... en continuant de verrouiller cette possibilité par un accord de branche préalable.

Enfin, il n'est pas possible aux entreprises privées d'entrer dans un système, où à défaut de syndicalisation obligatoire des salariés, il serait « *intéressant* » de procéder à la syndicalisation obligatoire des entreprises. Une syndicalisation qui résulterait de la mise en place d'une cotisation générale obligatoire des seules entreprises pour financer certaines organisations patronales et les cinq confédérations syndicales signataires, n'est pas acceptable.

Le groupe des entreprises privées, autant que d'autres, veut consolider le dialogue social. Il souhaite des syndicats forts et responsables. Il est prêt à revoir les conditions d'attribution de la représentativité. Mais nous ne pouvons que refuser un projet d'avis qui confond démocratie politique et démocratie sociale.

Oui bien sûr à la démocratie sociale quand il s'agit, dans les organisations professionnelles ou syndicales d'élire les instances responsables. Mais, non à la confusion des genres dans l'entreprise elle-même.

Le groupe des entreprises privées, à l'unanimité de toutes ses composantes, a voté contre cet avis qui ne rend pas service à la consolidation du dialogue social dans notre pays.

### **Groupe des entreprises publiques**

L'avis présenté par Paul Aurelli et Jean Gautier « fait bouger les lignes » préférant exposer, lorsque c'est nécessaire, les différences de points de vue plutôt que de rechercher à tout prix des positions de compromis, souvent sémantiques, et ne permettant pas de remplir notre mission principale : éclairer le gouvernement sur les positions respectives et les recommandations d'actions.

Le texte apporte, sur de nombreux points, des éléments de clarification appréciable, des rappels importants et des avancées significatives : par exemple, les efforts de définition du dialogue social, le rappel que l'entreprise reste la seule source de création de richesses et d'emplois et que la qualité du climat social est un élément de compétitivité ou encore la nécessité d'une nouvelle représentativité, le respect de l'échéance de fin 2007 pour l'évaluation de la loi du 4 mai 2004, etc.

Toutefois, pour notre groupe, l'avis n'aborde qu'incomplètement la problématique de la consolidation du dialogue social. Car il y aura « consolidation » du dialogue social, si - dans les faits - le contrat se substitue, autant que possible, à la loi. Ce qui pose évidemment la question de la validité des accords ainsi que de la représentativité et du poids des signataires.

Il nous semble donc que les recommandations devraient avoir pour objet de renforcer les syndicats, à savoir : légitimer et conforter leur représentativité, développer les adhésions, favoriser les regroupements. Or les recommandations faites favorisent à nos yeux de façon exagérée la représentativité électorale et font courir le risque d'une distanciation par rapport aux salariés voire d'un émiettement supplémentaire de la représentation syndicale.

De même, pour la validité des accords, la règle actuelle de la majorité d'opposition conduit à la responsabilisation des acteurs tout en permettant une dynamique d'évolution et de changement. Notre groupe accueille favorablement son évolution vers la majorité relative (c'est-à-dire plus de voix cumulées pour les syndicats signataires que pour les syndicats ayant formellement fait connaître leur opposition)... à condition que cette position soit le point d'équilibre final et non une étape vers la majorité d'engagement. Cette dernière nous semblerait effectivement contraire à l'objet recherché en multipliant les risques de blocage et donc en faisant régresser le développement des accords.

Sur la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, l'abandon du caractère irréfragable de la représentativité nous paraît la véritable avancée de cet avis. Elle ouvre la représentation syndicale sur son temps et crée les conditions d'une évolution contemporaine. En revanche, rien dans les propositions n'incite ni aux développements des adhésions, ni à l'émergence de syndicats renforcés.

Sur la validité des accords collectifs, à notre avis, la loi de 2004 a plutôt bien fonctionné, les accords le plus souvent n'ayant pas été contestés par une majorité d'opposition. Et quand ils l'ont été, cela a toujours conduit les opposants à prendre leur responsabilité face aux salariés. Ainsi, signataires comme opposants sont amenés à prendre leur responsabilité.

Nous approuvons l'évolution vers la majorité relative, non comme phase transitoire, mais comme un véritable point d'équilibre durable. Sous cette réserve, ce concept de majorité relative nous paraît être la seconde avancée importante de ce texte.

Dans le chapitre sur la négociation collective dans les PME, sans que le groupe des entreprises publiques puisse revendiquer la moindre légitimité sur ce sujet, il nous apparaît que les solutions proposées semblent à la fois novatrices et pragmatiques, renforçant la représentation syndicale sans pour autant déstabiliser les modes de dialogue des PME.

Concernant les moyens des organisations syndicales, la transparence aurait gagné à ce que les moyens et les montants déjà mis en œuvre soient plus explicites. Et le lien entre l'importance des moyens et la qualité du dialogue n'est pas établi, comme l'attestent les situations souvent plus conflictuelles qu'ailleurs dans certains domaines du secteur public où pourtant les moyens sont souvent plus importants. Toutes les dispositions qui encouragent les adhésions (aspects fiscaux par exemple), favorisent la qualité du dialogue (notamment la formation) et valorisent les représentants syndicaux (validation des acquis de l'expérience) sont à encourager. On peut toutefois regretter qu'aucune des dispositions envisagées ne tende à favoriser les regroupements. En tout état de cause, toute disposition complémentaire de financement doit avoir comme contrepartie une transparence absolue des financements actuels.

Sur le dernier chapitre de l'avis, notre groupe fera les remarques suivantes :

- il est toujours utile de prendre en compte les spécificités d'Outre-mer. Si elles doivent engendrer des surcoûts, ceux-ci doivent être identifiés et financés ;
- la progression de la culture de l'accord dans la fonction publique est essentielle pour conduire les nécessaires mutations dans ce secteur ;
- une concertation élargie à d'autres acteurs concernés est par définition une bonne méthode de travail - à condition qu'il n'y ait pas d'interférence avec les enjeux directs de négociation entre employeurs et salariés ;

- quant au rôle du Conseil économique et social, comme enceinte reconnue du dialogue social, le groupe des entreprises publiques apprécie la prise en considération du rapport Chertier et le rappel des prises de position du Bureau du 16 mai 2006. Il est prêt à jouer un rôle actif pour que le Conseil économique et social y occupe une place accrue dans la droite ligne de l'intervention du Président de la République le 10 mai 2006 devant notre assemblée.

Le groupe des entreprises publiques apprécie les avancées réelles contenues dans l'avis mais craint que les propositions faites ne conduisent pas aux résultats attendus à savoir des partenaires sociaux plus forts, plus représentatifs et plus constructifs dans la recherche d'accords. Il s'agit donc là d'un travail remarquable mais qui doit encore évoluer.

Certains d'entre nous ont marqué leur volonté d'accompagnement par un vote positif qui n'exclut pas des réserves sérieuses, d'autres par une abstention constructive marquant le souhait de voir le dialogue se poursuivre.

#### **Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement**

**M. Feltz** : « Je tiens à remercier les deux rapporteurs et le président Dermagne pour la qualité du document proposé mais aussi pour leur qualité d'écoute. Je tiens à préciser d'emblée que mon groupe votera le projet d'avis, Bernard Cariot et moi-même ayant toutefois participé aux travaux de la commission temporaire surtout en tant qu'observateurs, tant il s'agissait de discussions entre spécialistes de la négociation sociale plus que du dialogue social. Sans doute faut-il mettre ce sentiment sur le compte de l'inexpérience, mais il n'en reste pas moins qu'ils était difficile de ne pas être surpris par les trois cents amendements déposés au cours des dernières réunions, dont certains relevaient davantage de questions sémantiques et de vocabulaire que de différences de fond. Surprise également devant une certaine ritualisation du débat, à laquelle tous ne sont pas habitués.

De quoi s'agit-il en fait ? De quelques questions fondamentales touchant à la relation entre les entreprises privées et publiques, l'État employeur d'une part et les salariés d'autre part. Quatre questions fondamentales ont ainsi été examinées : la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, la validité des accords collectifs, la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises et les moyens des organisations syndicales. Sur la majorité de ces points, des progrès ont été réalisés au cours des réunions. En particulier, la mesure de la représentativité des organisations devrait résulter de consultations permettant à tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, d'élire leurs délégués, la consultation étant organisée sur les lieux de travail, ce qui est une novation très importante.



Il faut cependant regretter que la question du faible taux de syndicalisme en France, notamment dans les entreprises privées, n'ait pas été abordée, alors qu'elle est pénalisante tant pour les syndicats que pour les entreprises elles-mêmes, dans la mesure où il y a risque d'un prisme déformant dans toute discussion sociale au niveau national, par insuffisance de prise en compte des réalités économiques et sociales des entreprises privées et de leurs acteurs, chefs d'entreprises et salariés. Dans une démocratie moderne, ce point devrait pourtant pouvoir être étudié sans grande difficulté par les organisations professionnelles et les syndicats de salariés concernés, sachant qu'en Europe il existe de nombreux pays où la densité d'adhésions est importante, même quand elle n'est pas obligatoire, y compris dans les entreprises privées dont la compétitivité et la rentabilité sont bien réelles, et dans lesquelles l'autorité du chef d'entreprise n'est pas contestée, autorité à laquelle, en tant que chef d'entreprise, je suis moi-même très attaché ».

### **Groupe de la mutualité**

Le dialogue social participe de la régulation civilisée d'une société ; il est l'empreinte démocratique posée sur les relations entre pouvoirs, acteurs et sujets. Il qualifie ceux qui l'établissent, bonifie ceux qui le nourrissent, fortifie les accords qui le concluent.

Dans le creuset de la Résistance s'est forgé le concept de République sociale dont notre assemblée porte traduction et dont le dialogue dans les entreprises fut une première concrétisation recherchée, pour accompagner le nécessaire élan de reconstruction et la relance de l'économie.

Ainsi la négociation collective en entreprise capte-t-elle parfois à elle seule la notion plus globale de dialogue social. Représentants des employeurs et des salariés ont su nouer au fil du temps relations, accords et même gestion partagée d'organismes paritaires dans une alternance de conflictualité et de compromis. Pour fonder cette construction sociale et l'établir dans la stabilité, les pouvoirs publics ont été jusqu'à décréter la représentativité irrefragable des partenaires. En tout temps et en tous lieux.

Quarante ans après, il est demandé au Conseil économique et social de formuler un avis proposant des évolutions susceptibles de consolider le dialogue social, en le légitimant nouvellement. C'est ainsi que, majoritairement, la commission temporaire a compris la mission qui lui était confiée, c'est ainsi qu'elle a situé l'enjeu des propositions à soumettre à l'assemblée plénière.

Si l'hésitation à déstabiliser le système est légitime, il n'est pas légitime de fermer plus longtemps le cercle des partenaires représentatifs à de nouveaux acteurs ayant fait leurs preuves. C'est le cas pour de récentes organisations de salariés, c'est aussi le cas pour les employeurs de l'économie sociale dont les trois fédérations éligibles à la représentativité sont mentionnées dans le projet d'avis.

Sur ce dernier point, il faut souligner que les rapports entre salariés et employeurs, les contrats de travail des salariés de l'économie sociale sont pour la plupart régis par des conventions collectives propres : il existe 20 conventions collectives nationales et accords collectifs nationaux spécifiques négociés dans le champ de l'économie sociale et couvrant plus de 1,2 millions de salariés. Les rôles entre les salariés et les employeurs sont par conséquent clairement définis. 30 syndicats d'employeurs représentant 13 branches professionnelles spécifiques signent ces conventions et accords collectifs et veillent à leur application dans les entreprises de l'économie sociale. Les employeurs de l'économie sociale sont des employeurs à part entière.

Le groupe de la mutualité a soutenu la proposition de la commission d'asseoir la représentativité des syndicats de salariés sur des élections généralisées à l'ensemble des salariés. Il encourage également la poursuite de la réflexion sur la nécessité de revoir la situation des critères de représentativité au niveau des organisations d'employeurs.

Il n'y a donc pas d'hésitation à avoir face au pari de la légitimation et de la vivification de la négociation collective engendrées par la consultation directe pour la validité de la représentativité des négociateurs, comme éventuellement pour la validité d'un accord particulier négocié.

La situation à bien des égards particulière du syndicalisme français rend aujourd'hui nécessaire un tel choix.

Cependant, comme le précise le projet d'avis, « *les questions relatives au progrès économique et au progrès social ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise* ». Les acteurs de l'économie sociale, associations, coopératives et mutuelles, participent du dialogue et du progrès social, du fait de leur objet social et de l'expérience qu'ils ont acquis sur les champs sociaux les plus divers.

La mutualité témoigne pour sa part d'une présence et de réalisations sanitaires et sociales sur tout le champ de la santé et de la protection sociale complémentaire. Elle est un acteur reconnu, un partenaire social incontournable, une fédération à la représentativité incontestable.

Après le présent projet d'avis, une étude sur un périmètre plus large du dialogue social est sans doute nécessaire. Néanmoins, la portée des propositions qu'il contient suscite tout le soutien du groupe de la mutualité qui a émis un vote positif.

### **Groupe de l'Outre-mer**

Le dialogue social, Outre-mer, est très diversifié ; il n'a pas le même sens d'un territoire à l'autre.

Du fait de cette diversité, tant culturelle que cultuelle, le dialogue, sous toutes ses facettes, à Mayotte par exemple, est facilité et entretenu notamment par les réflexions initiées depuis mai 2006 par la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP).

Dans le Pacifique, les pratiques sont variables, mais en tout état de cause, les compétences en matière sociale et de droit du travail appartiennent aux collectivités.

Aux Antilles et en Guyane, le dialogue social répond parfois à une toute autre logique, puisque certains syndicats de salariés utilisent le terrain social comme enjeu de pouvoir ; cependant des expériences intéressantes de dialogue social sont menées par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP - Guyane et Martinique) ou le CESR (Guadeloupe).

Par ailleurs, à Saint-Pierre et Miquelon, comme à La Réunion, il s'exerce exactement de la même manière qu'en France métropolitaine.

Les tissus économiques, Outre-mer, étant principalement composés de TPE (Très petites entreprises), le groupe est particulièrement attentif à l'enjeu essentiel que représente la consolidation du dialogue social dans ces entreprises.

Il suivra les suites données à l'avis avec d'autant plus d'intérêt que les organisations syndicales et patronales ultramarines répondent souvent à une représentativité et à un positionnement spécifique que l'avis relève fort justement.

Le groupe rappelle avec force l'importance que revêt un dialogue social de qualité dans les entreprises d'aujourd'hui où, plus que jamais, la concertation, l'échange, deviennent des principes pour assurer le développement et la pérennité des entreprises.

Aussi, il espère que l'avis qui contient des propositions intéressantes donnera du sang neuf au sens même du dialogue social dans notre pays.

#### **Groupe des personnalités qualifiées**

**Mme Morin :** « J'estime que si consolider le dialogue social n'est pas une mince affaire, il s'agit néanmoins d'un enjeu essentiel pour l'avenir du pays, sur lequel le Conseil économique et social s'est prononcé avec courage et pragmatisme, à la demande du Premier ministre. Contrairement à ce que certains ont pu hélas écrire ou dire, son projet d'avis est pleinement légitimé par l'étendue de ses missions constitutionnelles et s'exprime dans un texte fondateur qui a permis, pour la première fois, de débattre d'un sujet jusque là tabou.

Chacun perçoit évidemment l'importance de ce sujet, qui allie intérêt général et intérêt économique dans un objectif de modernisation du pacte social, et je tiens à rendre un hommage particulier au Président Dermagne, animateur du débat sur la consolidation du dialogue social, ainsi qu'aux rapporteurs qui ont mis leurs convictions personnelles de côté pour écouter et synthétiser au mieux les débats francs et parfois houleux de la commission. Et il en fallait de la pertinence, du courage et du sang-froid pour sortir de ces débats d'experts, trop souvent codés ! Quoi qu'il en soit, le travail de la commission, fondé sur le dialogue, a été marqué par une volonté de proposer, dans la mesure du possible,

des évolutions pour refonder une nouvelle culture de la négociation, permettant à chacun d'assumer ses responsabilités, notamment aux syndicats.

Le texte proposé permet de sortir de dispositifs obsolètes qu'il convenait de moderniser, compte tenu des évolutions sociales et économiques à l'échelle nationale, européenne et mondiale. L'important travail de la commission temporaire a, en effet, permis des avancées notables. D'abord, sur la redéfinition de la notion fondamentale de la représentativité syndicale, qui modifierait les règles de validité des accords majoritaires fondés désormais sur l'expression de la majorité des salariés.

Ensuite, sur la prise en compte de la diversité des structures, car il est évident que le dialogue social est différent dans la grande entreprise et dans les PME-PMI, voire dans les TPE, de même qu'il ne se présente pas de la même façon dans le secteur privé et le secteur public. Enfin, si le Conseil économique et social a posé les bases de ces évolutions dans l'espace métropolitain, il n'a oublié de prendre en compte ni les spécificités de l'Outre-mer, ni celles des Français détachés et établis hors de France. Cette volonté affirmée de tenir compte de la très grande diversité des situations et de ne jamais fuir les débats, même les plus difficiles, est porteuse d'avenir et paraît d'autant plus remarquable que le texte proposé aujourd'hui prévoit aussi l'adaptation aux évolutions conjoncturelles inéluctables.

Ainsi, le Conseil s'est honoré en relevant une nouvelle fois un défi difficile. Le dialogue, qui passe par le respect des hommes et des idées, est un des fondements d'une vraie nation démocratique et s'il reste encore beaucoup à faire en ce domaine, cette assemblée a montré qu'on pouvait y parvenir en travaillant ensemble au service de tous. Car, comme le disait Paul Eluard : « *On transforme sa main en la mettant dans une autre* ». Je voterai le projet d'avis ».

**M. Le Gall :** « Je souhaite d'abord rendre hommage au Président Dermagne pour l'autorité dont il a su faire preuve pour diriger les travaux de la commission, y associant les rapporteurs pour leur compétence, leur habilité, et leur égalité d'humeur, ce qui, en la circonstance, mérite d'être souligné.

Le sujet confié à la commission temporaire a livré toute sa complexité à l'aune du mode d'élaboration du projet d'avis discuté aujourd'hui. Ce fut une parfaite illustration de la difficulté de dialoguer et, parfois de s'entendre, qui mine le pays. Le déroulement des réunions, parfois les modes d'intervention, le professionnalisme des discours, la multiplication des allusions à des faits d'armes antérieurs, la complexité du sujet, autant d'éléments qui faisaient du non-spécialiste qu'est l'orateur, le témoin de l'une des raisons de la crise du syndicalisme, elle-même au cœur de la crise plus générale de la démocratie représentative. Ainsi a-t-on pu assister à de longues séances où la pédagogie atteignait des sommets, par le caractère répétitif d'une même problématique caractérisée par une satisfaction - et parfois même une autosatisfaction - de la situation actuelle. Une sorte de confusion des genres a vu le jour, quand certains membres de la commission paraissaient s'inspirer, à la fois, d'un moins bon

fonctionnement du Parlement et d'une rhétorique de négociation sociale faite de menaces de départ, de chantage à une fracture irréfutable du consensus du Conseil économique et social et - rien que cela - d'une remise en cause de sa composition, plus précisément de l'illégitimité du Conseil économique et social à répondre à la saisine du gouvernement, dès lors qu'il comprend « des personnes non directement concernées » pour contribuer à définir les termes du dialogue social, ce qui visait les personnalités qualifiées, mais pas uniquement.

Étant chef d'une entreprise sans personnel, mais surtout citoyen, j'ai été vivement intéressé par le sujet, tant j'y vois une des clés de la modernisation du pays. Fier d'être membre du Conseil économique et social, je voterai le projet d'avis, qui crée les conditions d'une nouvelle démocratie sociale, par une offre syndicale élargie, une plus grande transparence, une meilleure crédibilité des accords négociés ; un projet d'avis qui fait le pari d'un renforcement du syndicalisme par le progrès de la démocratie et le renforcement du pacte social ».

### **Groupe des professions libérales**

Ce n'est pas parce que l'on conteste les modalités d'une réforme que l'on doit être taxé d'immobilisme ou de conservatisme étriqué ! La réforme est nécessaire, mais pas à n'importe quelles conditions.

Le groupe des professions libérales a toujours été et restera profondément attaché à un dialogue social efficace. C'est pourquoi il adhère à toute idée d'amélioration et de consolidation de ce dialogue, dans l'intérêt des salariés, des entreprises comme dans celui des pouvoirs publics.

Si ce dialogue est bien vivant, comme le prouve un grand nombre d'accords signés chaque année, il faut cependant reconnaître la réalité d'un faible taux de syndicalisation. Or, un dialogue social de qualité a besoin de corps intermédiaires crédibles, responsables et reconnus.

Le point primordial de l'avis concerne la représentativité des organisations syndicales et professionnelles. À ce sujet, des points de convergence, que nous partageons, sont apparus lors des débats :

- la représentativité ne doit plus être *ad vitam aeternam*. Elle doit être évolutive et faire l'objet, périodiquement, d'un nouvel examen ;
- toute structure légalement constituée doit pouvoir prétendre à la représentativité ;
- enfin, les critères de représentativité doivent être les mêmes pour tous.

Mais, le groupe des professions libérales regrette la proposition de faire de l'élection, un critère principal voire unique. Nous sommes partisans d'un syndicalisme d'adhésion dont les actions s'inscrivent dans la durée, et non d'un syndicalisme de représentation dont les résultats seraient ceux d'un instant. Pourquoi introduire dans le dialogue social les effets secondaires et néfastes que connaissent les élections politiques : discours démagogiques, courses aux

élections, coups médiatiques, blogs mensongers... ? C'est une prime donnée à la contestation systématique dénuée de programme. C'est une sanction pour les syndicats organisés dont la mission est la défense permanente des intérêts matériels et moraux de leurs adhérents.

Par ailleurs, il est illusoire de penser que le recours au critère électoral résoudra le problème de la désaffection des salariés ou des employeurs envers leurs organisations syndicales.

C'est pourquoi, afin d'assurer la crédibilité, la responsabilité, la pérennité de nos corps intermédiaires, le groupe des professions libérales propose de ne pas appuyer la représentativité sur le seul critère électoral, mais également sur l'ancienneté, le nombre d'adhérents et les cotisations, le service rendu, l'organisation des structures... auxquels on pourrait ajouter certaines décisions jurisprudentielles. Il conviendrait alors que la capacité des syndicats à répondre à ces critères soit examinée régulièrement et de façon objective, par une autorité indépendante.

En ce qui concerne la validité des accords collectifs, l'avis propose des modifications d'application sans attendre le bilan fin 2007, tel que la loi du 4 mai 2004 le prévoit.

La France se débarrassera-t-elle un jour de son travers récurrent qui consiste à élaborer une réforme, et sans attendre d'en connaître l'évaluation et le bilan, de conclure à son inefficacité pour en proposer une nouvelle ? Le dynamisme de la négociation collective à tous les niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise) est une réalité. Or, les modifications incessantes des dispositions légales sont source d'instabilité et d'insécurité juridiques pour notre société - les entreprises en particulier - et entraînent souvent plus de frein que de dynamisme.

Le groupe des professions libérales considère que les règles de négociation appliquées depuis la réforme de 2004 (« règle de la majorité dite d'opposition »), confèrent déjà, à l'évidence, un caractère majoritaire aux accords, qui en tirent toute légitimité. Mais surtout cette règle présente l'avantage de limiter tout risque de blocage de la négociation collective, ce qui ne serait pas le cas avec un principe de majorité d'engagement.

De plus, les propositions de modifications faites, ne pourraient qu'être liées aux méthodes de représentativité explicitées précédemment et que nous contestons !

Concernant les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou même de représentants du personnel, nous ne pouvons adhérer aux propositions de l'avis qui concernent les nouvelles modalités de négociation qui pourraient être mises en œuvre.

Le groupe des professions libérales réaffirme fortement le rôle essentiel de la négociation collective de branche pour les TPE. Il est à ses yeux, le niveau le plus adéquat de négociation. Des solutions doivent être recherchées pour dynamiser le droit conventionnel applicable dans les TPE, grâce notamment à des accords « clés en main », applicables directement et de manière pratique dans les petites entreprises.

Enfin, si notre groupe partage les propos concernant le rôle du Conseil économique et social, les professions libérales rappellent qu'elles souhaitent une révision de sa composition, eu égard à leur réel poids économique et social dans la société actuelle.

Même si le groupe des professions libérales salue la prise en compte originale, dans la rédaction de l'avis, de la forte expression minoritaire apparue lors des travaux de la commission temporaire, il ne peut approuver cet avis sur le fond, jugeant les propositions inadéquates.

Bien qu'opposé au *statu quo* en ce qui concerne la réforme du dialogue social, le groupe des professions libérales a voté contre l'avis.

### **Groupe de l'UNAF**

Le groupe de l'UNAF tient tout d'abord à saluer le courage dont ont fait preuve les rapporteurs, en acceptant de prendre en charge un sujet à ce point difficile que, avant même de le commencer, chacun dans cette assemblée savait qu'il ne serait pas consensuel. Il salue également la détermination du Président Dermagne qui a dirigé les débats de la commission temporaire avec autorité et sagesse. Leur engagement personnel en faveur du rôle du Conseil économique et social dans le débat public fut remarquable, et le groupe de l'UNAF voulait très chaleureusement et très sincèrement les en remercier.

Dans sa lettre de saisine, le Premier ministre soulignait : « *s'il est légitime de donner une voix prépondérante aux partenaires sociaux, il est également important que l'avis que votre assemblée formulera prenne en compte les sensibilités des autres composantes de la société civile* ». Les qualités d'écoute et de conciliation des rapporteurs, ajoutées à la qualité de l'écriture, ont permis ce tour de force qu'une ligne majoritaire se dégage en commission, sans pour autant ignorer les expressions divergentes.

Aussi, l'avis qui nous est présenté donne-t-il une vision assez exhaustive et équilibrée des positions de chacun des groupes dans leur diversité, voire dans leurs oppositions.

Parmi beaucoup d'autres, deux points retiendront particulièrement l'attention de l'UNAF : représentativité et dialogue social - dialogue civil.

**Sur la représentativité**, la position du groupe de l'UNAF s'appuie sur son expérience propre en la matière. En effet, c'est l'ordonnance du 3 mars 1945, confirmée par la loi du 11 juillet 1975, qui confère à l'UNAF sa mission de représentation de l'ensemble des familles françaises et étrangères vivant en France. Sa représentativité repose donc sur le principe d'adhésion : l'adhésion volontaire des familles réparties sur l'ensemble du territoire dans les unions départementales d'associations familiales, contrôlées par des commissions prévues à cet effet par les textes, et dont le travail fait l'objet d'appréciations par la Cour des comptes. Elle repose également sur la présence pluraliste des mouvements familiaux adhérant à l'institution.

Ensuite cette représentativité s'examine au regard de sa capacité à aborder tous les problèmes socio-économiques, notamment émergents, qui concernent la vie quotidienne des familles, puisque nous avons également mission de donner avis sur tous les sujets d'intérêt familial, et pour ne prendre que quelques exemples parmi beaucoup d'autres : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les questions de consommation, l'impact des nouvelles technologies ou encore les nouvelles questions posées par l'évolution des sciences du vivant.

Enfin, - et cela ne concerne pas uniquement les associations familiales, mais également les associations de locataires ou de parents d'élèves - la participation à des élections spécifiques et leurs résultats sont aussi appréciés en tant qu'éléments de mesure de la représentativité.

Ces expériences de longue date expliquent pourquoi l'UNAF a pris position pour que la représentativité des partenaires sociaux puisse reposer demain, en prenant toutes les précautions utiles et le temps nécessaire, sur le nombre d'adhérents, les élections et la capacité à tenir compte de la réalité de la société actuelle.

Concernant le deuxième point « **dialogue social - dialogue civil** », il était indispensable que cet avis puisse affirmer que le dialogue social ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Cependant, l'UNAF a toujours été très claire sur ce sujet : il n'est pas question pour elle de revendiquer une quelconque responsabilité dans la signature des conventions collectives ou de tout accord contractuel de travail. Celle-ci relève bien des organisations syndicales et professionnelles, et d'elles seules.

En revanche, il ne serait pas acceptable de considérer que la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, le chômage, le pouvoir d'achat, la conciliation des temps, les modes de garde des enfants, les solidarités intergénérationnelles, la gestion de l'ensemble des branches de la sécurité sociale, etc... ne relèveraient que des partenaires sociaux au sens strict.

À cet égard, et là encore pour ne prendre qu'un exemple, l'existence, les modalités de préparation et de conclusion de la Conférence de la famille, institutionnalisée par la loi du 25 juillet 1994, montrent, s'il en était besoin, la justesse de l'affirmation reprise dans l'avis.



En effet, comment qualifier le fait que chaque année, organisations syndicales, professionnelles, associations, notamment familiales, représentants des caisses de sécurité sociale, se retrouvent pendant plusieurs mois pour élaborer ensemble un ou plusieurs rapports en fonction des sujets choisis, lesquels sont remis au Gouvernement et lors de la Conférence de la famille, font l'objet de prises de positions de chaque organisation devant le Premier ministre, qui ensuite expose à cet ensemble de partenaires les décisions qu'il a prises ? Comment qualifier ce temps, sinon comme étant celui d'une autre forme du dialogue social ?

En conclusion, outre cet exemple concret et réel de dialogue social, pour l'UNAF, l'homme acquiert aussi sa dignité dans le travail. À l'inverse, nous sommes amenés à constater en permanence les effets destructurants du chômage sur les personnes, leur famille et leur entourage, voire sur la société elle-même.

Il est indispensable de prendre en considération l'ensemble des situations. Le dialogue social y contribue dans la mesure où il peut associer l'ensemble des acteurs, car c'est en les impliquant et en les responsabilisant que nous travaillerons à la résolution des problèmes de nos sociétés développées.

C'est bien parce que les rapporteurs ont su trouver les mots pour dire ce qui nous semble être un des chemins incontournables pour demain, que le groupe de l'UNAF s'est exprimé en faveur de l'avis.

### **Groupe de l'UNSA**

Rarement dans notre pays, les questions du dialogue social et de la représentativité syndicale ont suscité autant de débats.

Donner plus de pouvoir aux partenaires sociaux pour négocier des accords qui s'imposent à tous, ne sera possible que si, face ou à côté de la légitimité que les parlementaires tiennent des urnes et qui leur confère le droit de légiférer, nous pouvons proposer, nous syndicats, nous partenaires sociaux, une légitimité forte et incontestable.

Il faut donc que les acteurs syndicaux soient clairement et incontestablement représentatifs. Or, en démocratie, y compris dans l'entreprise, cette légitimité ne peut émaner que d'une seule source : l'élection. C'est par leur vote que les salariés, tous les salariés, qu'ils travaillent dans les petites, les moyennes ou les grandes entreprises, doivent pouvoir librement choisir leurs représentants.

Il faut tordre le cou à cette idée, émise ici ou là, que plus de démocratie, c'est plus de désordre. Au contraire ! Plus les principes démocratiques sont affirmés, plus l'ordre social est renforcé.

En faisant reposer la légitimité des organisations syndicales « principalement sur les élections » et donc le vote des salariés, l'avis pose une exigence cruciale qu'il traduit logiquement par l'abrogation de l'arrêté du 31 mars 1966.

À une représentativité administrativement octroyée, il substitue une représentativité nationale démocratiquement vérifiée. Qui pourrait s'en plaindre ? Restera, ensuite, à déterminer l'indicateur le plus pertinent de cette représentativité. Sur ce point, le texte ne tranche pas.

L'UNSA a proposé que les élections prud'homales constituent ce test de représentativité nationale. Pourquoi ? Essentiellement par souci de pragmatisme et d'efficacité. C'est la seule élection qui existe et lors de laquelle tous les salariés peuvent voter quelle que soit la taille de l'entreprise.

Et malgré un taux d'abstention élevé, l'élection prud'homale mobilise le plus grand nombre de salariés. 5,2 millions de suffrages exprimés en 2002 - date des dernières élections - contre 3,7 millions de suffrages pour les élections des comités d'entreprises.

D'autre part, la division des collèges électoraux, en cinq sections distinctes - agriculture, industrie, commerce, encadrement et activités diverses - constitue un premier pas vers la prise en compte, sinon des branches, du moins des secteurs d'activités. Qu'il faille améliorer le dispositif de ces élections, pourquoi pas ?

En permettant à tous les syndicats légalement constitués de pouvoir se présenter au premier tour des élections, l'avis institue une égalité de traitement entre toutes les organisations syndicales qui n'existe pas aujourd'hui. Il est temps d'en finir avec les discriminations et les injustices qui frappent certaines organisations syndicales comme la mienne dont la seule faute est sa jeunesse. Comme si l'horloge syndicale s'était arrêtée en 1966.

On ne peut plus continuer à tolérer que des accords minoritaires et parfois ultra minoritaires puissent créer du droit qui s'applique à tous. Ce qui était concevable et acceptable dans le contexte du Yalta syndical de l'après-guerre où une idéologie fracturait le salariat en blocs antagonistes et irréconciliables ; ce qui était concevable alors, ne l'est plus aujourd'hui, tant les conditions historiques dans lesquelles nous évoluons se sont profondément modifiées.

L'expression de la majorité se doit d'être claire et positive et désormais les conditions sont remplies pour qu'elle le soit.

Cet avis restera comme un acte fondateur à même de rénover profondément la démocratie sociale de ce pays et de lui donner un nouveau souffle, ce qui sera bon et utile à la fois pour les entreprises et leurs salariés.

L'UNSA a voté l'avis.

## ANNEXE A L'AVIS

### SCRUTINS

#### Scrutin n° 1 sur l'ensemble du projet d'avis

<i>Nombre de votants</i> .....	198
<i>Ont voté pour</i> .....	132
<i>Ont voté contre</i> .....	58
<i>Se sont abstenus</i> .....	8

#### **Le Conseil économique et social a adopté.**

#### **Ont voté pour : 132**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Aussat, Barrau, Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, Boisgontier, Boisson, Canon, Cartier, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Guyau, Lemétayer, Marteau, Meurs, Pelhate, Pinta, Salmon, Schaeffer, Szydowski, Thévenot, Vasseur.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Paillason, Pérez, Perrin.

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Leclercq, Pascal, Roirant.

*Groupe de la CFDT* - Mmes Azéma Boutrand, Collinet, MM. Heyman, Jamme, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérolet.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Doneddu, M. Durand, Mmes Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Michel, Muller, Rozet, Mme Vagner.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseppez, Fritsch, Gautier, Grave, Thibous, Verdier.

*Groupe des entreprises publiques* - M. Duport.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Feltz.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Davant, Laxalt, Ronat.

*Groupe de l'outre-mer* - M. Omarjee.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. d'Aboville, Aurelli, Baggioni, Mme Benatsou, M. Cannac, Mme Cuillé, M. Dechartre, Mmes Dieulangard, Douvin, MM. Duharcourt, Duquesne, Ferry, Figeac, Gentilini, Mme Kristeva-

Joyaux, MM. de La Loyère, Le Gall, Mandinaud, Masanet, Massoni, Mme Morin, MM. Nouvion, Obadia, Plasait, Roulleau, Roussin, Slama, Steg, Sylla, Valletoux, Vigier.

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier, Olive.

#### **Ont voté contre : 58**

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguier, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Fazilleau, Louis, Mme Simon, MM. Vivier, Voisin.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Devy, Houp, Lemerrier, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Pungier, MM. Quentin, Rathonie, Reynaud, Mme Videlaine.

*Groupe des entreprises privées* - Mme Bel, MM. Bernardin, Buisson, Mme Clément, MM. Creyssel, Didier, Mme Felzines, MM. Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Pellat-Finet, Placet, Roubaud, Salto, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Rolland du Roscoät.

*Groupe des professions libérales* - MM. Capdeville, Maffioli, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

#### **Se sont abstenus : 8**

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Bailly, Brunel, Mme Duthilleul, M. Gadonneix, Mme Idrac.

*Groupe de l'outre-mer* - M. Osénat.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. Aillagon, Marcon.

**Scrutin n° 2**  
**portant sur la rédaction d'un paragraphe, page 12,**  
**relatif aux critères de reconnaissance des acteurs du dialogue social**

<i>Nombre de votants</i> .....	194
<i>Ont voté pour</i> .....	65
<i>Ont voté contre</i> .....	103
<i>Se sont abstenus</i> .....	25

**Le Conseil économique et social n'a pas adopté.**

**Ont voté pour : 65**

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguière, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Fazilleau, Louis, Mme Simon, MM. Vivier, Voisin.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Devy, Houp, Lemerrier, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Pungier, MM. Quentin, Rathonnie, Reynaud, Mme Videlaïne.

*Groupe des entreprises privées* - Mme Bel, MM. Bernardin, Buisson, Mme Clément, MM. Creyssel, Didier, Mme Felzines, MM. Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Pellat-Finet, Placet, Roubaud, Salto, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Bailly, Brunel, Mme Duthilleul, M. Gadonneix, Mme Idrac.

*Groupe de l'outre-mer* - MM. Omarjee, Osénat.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Rolland du Roscoät.

*Groupe des professions libérales* - MM. Capdeville, Maffioli, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

**Ont voté contre : 103**

*Groupe de l'agriculture* – M. Szydlowski.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Paillason, Pérez, Perrin.

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Leclercq, Pascal, Roirant.

*Groupe de la CFDT* - Mmes Azéma, Boutrand, Collinet, MM. Heyman, Jamme, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérollet.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Doneddu, M. Durand, Mmes Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Michel, Muller, Rozet, Mme Vagner.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseppez, Fritsch, Gautier, Grave, Thibous, Verdier.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Feltz.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Davant, Laxalt, Ronat.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. d'Aboville, Aurelli, Baggioni, Mme Benatsou, M. Cannac, Mme Cuillé, M. Dechartre, Mmes Dieulangard, Douvin, MM. Duquesne, Ferry, Figeac, Gentilini, Mme Kristeva-Joyaux, MM. de La Loyère, Le Gall, Mandinaud, Masanet, Massoni, Mme Morin, MM. Nouvion, Obadia, Plasait, Roulleau, Roussin, Steg, Sylla, Vigier.

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier, Olive.

#### **Se sont abstenus : 25**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Aussat, Barrau, Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, Boisgontier, Boisson, Canon, Cartier, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Guyau, Lemétayer, Marteau, Meurs, Pelhate, Pinta, Salmon, Schaeffer, Thévenot, Vasseur.

*Groupe des entreprises publiques* - M. Duport.

**Scrutin n° 3**  
**sur un amendement tendant à préciser, page 15, les effets**  
**de la représentativité des organisations syndicales.**

<i>Nombre de votants</i> .....	196
<i>Ont voté pour</i> .....	58
<i>Ont voté contre</i> .....	106
<i>Se sont abstenus</i> .....	32

**Le Conseil économique et social n'a pas adopté.**

**Ont voté pour : 58**

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguiier, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Fazilleau, Louis, Mme Simon, MM. Vivier, Voisin.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Devy, Houp, Lemerrier, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Pungier, MM. Quentin, Rathonie, Reynaud, Mme Videlaïne.

*Groupe des entreprises privées* - Mme Bel, MM. Bernardin, Buisson, Mme Clément, MM. Creyssel, Didier, Mme Felzines, MM. Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Pellat-Finet, Placet, Roubaud, Salto, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Rolland du Roscoät.

*Groupe des professions libérales* - MM. Capdeville, Maffioli, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

**Ont voté contre : 106**

*Groupe de l'agriculture* - M. Szydłowski.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Paillason, Pérez, Perrin.

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Leclercq, Pascal, Roirant.

*Groupe de la CFDT* - Mmes Azéma, Boutrand, Collinet, MM. Heyman, Jamme, Le Clézio, Legrain, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérolet.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Donneddu, M. Durand, Mmes Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Michel, Muller, Rozet, Mme Vagner.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseppez, Fritsch, Gautier, Grave, Thibous, Verdier.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Feltz.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Davant, Laxalt, Ronat.

*Groupe de l'outre-mer* - MM. Omarjee, Osénat.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. d'Aboville, Aurelli, Baggioni, Mme Benatsou, M. Cannac, Mme Cuillé, M. Dechartre, Mmes Dieulangard, Douvin, MM. Duharcourt, Duquesne, Ferry, Figeac, Gentilini, Mme Kristeva-Joyaux, MM. de La Loyère, Le Gall, Mandinaud, Masanet, Massoni, Mme Morin, MM. Nouvion, Obadia, Plasait, Roulleau, Roussin, Steg, Sylla, Valletoux, Vigier.

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier, Olive.

### **Se sont abstenus : 32**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Aussat, Barrau, Bastian, Bauchere, de Beaumesnil, Boisgontier, Boisson, Canon, Cartier, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Guyau, Lemétayer, Marteau, Meurs, Pelhate, Pinta, Salmon, Schaeffer, Thévenot, Vasseur.

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Bailly, Brunel, Duport, Mme Duthilleul, M. Gadonneix, Mme Idrac.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. Aillagon, Marcon.



## TABLE DES SIGLES

CAP	Commission administrative paritaire
CCP	Commission consultative paritaire
CTP	Comité technique paritaire
GEMA	Groupement des entreprises mutuelles d'assurances
GRH	Gestion des ressources humaines
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OIT	Organisation internationale du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
TPE	Très petites entreprises
UNIFED	Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social
USGERES	Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale
VAE	Validation des acquis de l'expérience





CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social des suites du rapport Hadas-Lebel.

Le Conseil économique et social explore des voies d'évolution innovantes propres à consolider le dialogue social quant à la représentativité syndicale, à la validité des accords collectifs, au dialogue social dans les PME et aux moyens des organisations syndicales.

Des réflexions sur la situation dans les collectivités d'Outre-mer et dans la Fonction publique, ainsi que sur l'élargissement du dialogue social à l'ensemble de la société civile complètent cet avis.