

Exposé et débat de Jean GAUTIER
Conseil Economique et Social
Co-auteur avec **Paul Aurelli** du Rapport « Consolider le dialogue social »

Alain DUBOURG

Merci Monsieur **Gautier** d'être avec nous. Comme je l'ai dit tout à l'heure avant que vous n'arriviez, vous deviez intervenir en binôme avec Monsieur **Paul Aurelli** que j'ai eu le plaisir de rencontrer avec vous au Conseil Economique et Social pour préparer ce séminaire. Monsieur **Aurelli** étant involontairement retenu en Corse, vous allez donc devoir officier seul.

Comme convenu je vous laisse vous présenter, vos origines professionnelles, le rapport que vous avez rédigé avec votre acolyte, **Paul Aurelli**, et nous garderons tout le temps nécessaire pour le débat avec les syndicalistes d'Air France et de KLM.

Merci encore d'avoir accepté de venir à notre séminaire, je vous laisse la parole.

Jean GAUTIER

C'est moi qui vous remercie de votre invitation. Effectivement je vais commencer par vous présenter les excuses de mon co-rapporteur, **Paul Aurelli**, retenu en Corse. Il a effectivement des responsabilités dans cette belle île et n'a pas pu s'en dégager.

Je suis membre du Conseil Economique et Social depuis maintenant presque trois mandats, ce qui fait 13 ans, et j'ai été désigné au Conseil Economique et Social au titre de la fonction que j'exerçais auparavant. Je vous en dis juste deux mots.

J'étais le Secrétaire Général de la Confédération Générale des SCOP, qui sont les Sociétés Coopératives de Production. C'est un mode juridique d'entreprise assez particulier et c'est en effet, non pas au titre de Secrétaire Général des SCOP que j'interviens dans le débat sur le dialogue social, mais au titre de ce que représente la forme coopérative. Puisque le principe de la coopérative c'est que ce sont les salariés de l'entreprise qui sont les propriétaires et qui en assument le management et le fonctionnement selon des principes démocratiques.

Peut-être est-ce une des raisons pour lesquelles **Jacques Dermagne**, Président du Conseil Economique, m'a demandé de coordonner avec **Paul Aurelli**, l'activité d'une section spéciale chargée de répondre à la saisine du Ministre sur le développement du dialogue social. N'étant ni du côté employeur, ni du côté salarial, cette position d'équilibre nous a donné, en tout cas à moi, une position légèrement arbitrale. Je reviendrai là-dessus mais avant d'entrer dans le vif du sujet déjà très bien introduit par **Jean-Marie Pernot**, je vais d'abord vous rappeler très rapidement la fonction du Conseil Economique et vous dirai pourquoi cette institution s'est penchée sur ce problème de la Représentativité ou de la Consolidation du dialogue social.

Le Conseil Economique et Social est dit-on la troisième assemblée constitutionnelle de la République, après l'Assemblée Nationale et le Sénat. Pour résumer sa fonction, je reprendrai ce que le président du Conseil, **Jacques Dermagne**, dit souvent :

Le Conseil Economique et Social est l'assemblée du premier mot, étant entendu que les assemblées législatives ont, en tout état de cause, le dernier mot pour faire la loi et pour définir, ce qui nous concerne sur le thème d'aujourd'hui, les normes sociales.

Alors pourquoi l'assemblée du premier mot ?

Et bien parce que face à un certain nombre de réformes, qu'elle soient économiques ou sociales, il y a bien entendu la société civile qui est le premier acteur et le premier destinataire des décisions, y compris législatives, et qui vraisemblablement a des idées, des intuitions. Le Conseil Economique et Social est donc chargé d'émettre par la Constitution, en principe sur demande du Premier ministre, un avis sur un certain nombre de projets, de lois ou de discussions ayant un caractère économique ou social. Il s'agit bien d'émettre un avis destiné à être remis au Premier ministre, c'est-à-dire à l'Exécutif qui, j'oserais dire de façon triviale, en fera ce qu'il veut après avoir consulté et entendu les partenaires de la société civile sur le thème qu'il a proposé.

En gros, le Conseil Economique et Social produit un peu plus de cinquante avis par an dont une vingtaine sont à l'origine d'une saisine gouvernementale, c'est-à-dire à la demande du gouvernement.

En ce qui nous concerne et sur le débat d'aujourd'hui, c'est par une lettre du mois d'avril ou de mai 2006 que le Premier ministre demandait au Conseil Economique et Social, c'est-à-dire à la société civile, d'analyser la situation, les moyens, et de lui faire des propositions pour tenter d'améliorer ou de consolider le dialogue social.

Le reste des avis sont des auto-saisines, c'est-à-dire que le Conseil Economique, sur la réflexion de son Bureau, propose dans des sections spécialisées dans différentes thématiques, d'analyser un certain nombre de phénomènes : par exemple la conjoncture, la qualité de la vie, tout ce qui touche aujourd'hui au développement durable, etc.

Le Conseil Economique et Social a une liberté de réflexion, et il produit et présente ses avis. Il les remet au Premier ministre et ses avis sont ensuite publiés dans le cadre des éditions des journaux officiels. L'avis sur la consolidation du dialogue social qui a été publié est à votre disposition, étant entendu que je n'aurai pas le temps dans les $\frac{3}{4}$ d'heure de présentation d'entrer dans le fond du sujet, mais en tout cas d'en évoquer les grandes lignes.

Juste pour terminer, le Conseil Economique et Social est constitué de 231 membres dont 163, de mémoire, sont les représentants - on va rentrer dans les problèmes de représentativité, en tout cas on y revient au conseil actuellement - de ce que l'on appelle la Société Civile. En gros, la Société Civile est symboliquement partagée en trois :

- 65 membres représentant les organisations syndicales de travailleurs, représentant les cinq fameuses organisations syndicales qui font l'objet de présomption irréfragable de représentativité + l'UNSA + deux autres organisations non officiellement reconnues mais qui sont représentées au Conseil.

- 63 membres, de mémoire, représentant les organisations professionnelles patronales employeurs qui comportent, bien entendu, le MEDEF¹, la CGPME², l'Artisanat, l'Agriculture. Donc un peu plus de la moitié du Conseil est représentée par les deux partenaires : employeurs et employés.

- Enfin troisième, je les regroupe en un seul lot mais administrativement ce n'est pas un troisième secteur, le tiers secteur de la société civile, c'est-à-dire, les Associations, la Coopération, la Mutualité, les associations familiales, l'ensemble des composantes de la Société Civile qui n'est à priori pas forcément caractérisée dans sa fonction d'employeur ou de salarié mais simplement de membre actif. On dit que sont les forces vives de la Nation.

Alors il faut bien comprendre que les représentants au Conseil Economique sont désignés par leurs organisations – non pas sur la base d'appartenance politique ou territoriale – mais

¹ MEDEF : Mouvement Des Entreprises de France

² CGPME : Confédération générale du Patronat et des Petites et Moyennes Entreprises

sur le fait qu'ils ont dans la Société et la République française, une fonction d'employeur / d'employé ou de défenseurs d'intérêts associatifs ou autre. C'est cette Société Civile qui est censée émettre un premier avis ou un premier mot sur un certain nombre de thèmes de société.

Je m'arrête sur cette présentation du Conseil.

Le Conseil existe depuis 1946 ou 1947 et a été repris dans la Constitution de 1958 avec un rôle qui, dans sa composition ou ses fonctions, est aujourd'hui celui de la Constitution de la Vème république.

Je vous l'ai dit, le Premier ministre a demandé en 2006 au Conseil Economique et Social de lui faire des propositions sur la question de la consolidation du dialogue social. Alors je ne vais pas reprendre en amont les raisons pour lesquelles nous avons été saisis, l'exposé de **Jean-Marie Pernot** l'a largement illustré et beaucoup mieux que je ne pourrais le dire, si ce n'est que le dialogue social est une question centrale que les derniers événements de l'actualité démontrent avec force.

D'autre part, et c'est un éclairage sur lequel j'insisterai davantage, la pression économique et notamment internationale, l'Europe, la Mondialisation, font que la problématique du rôle et de la fonction syndicale prend d'autant plus d'importance que, comme l'a dit **Jean-Marie Pernot**, le syndicalisme français était un syndicalisme historique de contestation, un syndicalisme révolutionnaire, alors qu'il se voit aujourd'hui assigné de fonctions davantage liées à la régulation sociale dans le cadre de la compétitivité, car les entreprises ont de plus en plus besoin de régulation. Cette régulation ne peut se faire qu'avec des moyens de négociation partenariale. La fonction de négociation du syndicalisme est donc aujourd'hui extraordinairement renforcée par le contexte international. C'est ainsi que l'analyse nous a été demandée dans la lettre du Premier ministre.

La deuxième chose, c'est qu'effectivement, et **Jean-Marie Pernot** l'a fort bien indiqué, les choses ont évolué, au point qu'après les lois **Aubry**, la loi **Fillon** de 2004 a modifié le dialogue social. Celui-ci est en train d'évoluer sur le plan législatif et juridique. Dans la loi de 2004, il était prévu de faire à la fin de l'année 2007 une évaluation, en particulier sur la question de la Légitimité ou de la construction des accords. Le choix, on va y revenir, sur des accords d'engagement, du système d'engagement majoritaire ou d'opposition majoritaire.

C'est dans cette perspective que le gouvernement demande au Conseil Economique d'analyser la question. Il y a aussi une pression des organisations syndicales, en particulier un certain nombre d'organisations – l'UNSA pour ne pas la citer – ou d'autres, qui continue de demander à être reconnue comme organisation syndicale représentative, alors qu'aujourd'hui elle ne fait pas partie des organisations représentatives, en tout cas dans le cadre formel du décret de 1966.

Enfin, et c'est peut-être le point le plus important, le Président de la République comme le nouveau candidat à la Présidence, évoque une modification du rapport – en tout cas en France – sur la production des normes sociales. La tradition française depuis Colbert, c'est que tout est régi et décidé, y compris le droit du Travail qui fait l'objet d'un vote par les assemblées législatives.

Or on s'aperçoit aujourd'hui que le code du Travail devient quelque chose de pratiquement impossible à gérer par les empilements et accumulations de textes législatifs et que parallèlement, dans tous les autres pays d'Europe, se met en place une démarche de production des normes plus souple, plus élargie, et qui fait de plus en plus appel en particulier à la démocratie sociale ; j'y reviendrai.

A partir de ce moment-là, si on veut que le dialogue social soit de plus en plus producteur de la norme, indépendamment, mais pas complètement tout de même car le législateur gardera toujours le dernier mot in fine, mais qu'en tout cas la préparation des réformes sociales soit le fait de partenaires sur le terrain, c'est-à-dire des organisations d'employeurs et des organisations salariales, la question se posera avec d'autant plus d'acuité de savoir s'il y a bien légitimité de ces organisations pour produire la norme sociale. A partir de ce raisonnement, on revient à la recherche d'un principe d'objectivation de la représentativité.

Le travail du Conseil Economique et Social a été facilité car précédemment, et je ne vais pas approfondir puisque l'intéressé interviendra si je ne m'abuse cet après-midi, le Président **Hadas-Lebel** avait établi un Rapport sur la problématique du dialogue social autour d'une structure d'analyse que le Conseil Economique et Social a complètement conservée. Cette structure d'analyse était qu'il y avait en gros quatre grands problèmes.

Quatre problématiques essentielles

1. Les critères de la représentativité syndicale.

Là encore je vais en dire deux mots bien que cela ait été largement évoqué. Le principe en France c'est que la Représentativité est la volonté du prince, c'est la fameuse présomption irréfragable de la Représentativité. Par une loi de 1947 ou 1950, puis un décret de 1966, l'Etat dit qu'il y a en tout et pour tout cinq organisations supposées ou présumées représentatives et de façon irréfragable.

Ce qui veut dire que personne ne peut mettre en cause ce type de représentativité. D'autres organisations peuvent la demander en « repassant » les examens de représentativité mais ces cinq-là sont, en tout état de cause, considérées ad vitam aeternam comme représentatives, avec toutes les conséquences déjà évoquées.

C'est-à-dire pouvoir présenter des candidats au premier tour des élections, ce qui est un privilège très important, pouvoir participer au dialogue social dans les niveaux de négociation et notamment interprofessionnelle ou à des niveaux de branche. Ce qui crée finalement, d'une certaine façon, un déséquilibre entre les différentes organisations qui peuvent être ou qui pourraient être considérées comme représentatives.

2. La méthode de négociation

Le deuxième grand problème, au-delà de la Représentativité des organisations aujourd'hui définies une fois pour toutes, c'est la méthode de négociation. Cela a été indiqué tout à l'heure, il y avait la possibilité de signer des accords collectifs avec une organisation syndicale, mais en sous-entendu, à un moment où existait la doctrine du principe de priorité et de préférence.

C'est-à-dire que dès qu'était conclu un accord de niveau interprofessionnel national, les dérogations ou les accords de niveau inférieur de branches ou d'entreprises ne pouvaient pas déroger à cet accord de niveau supérieur, en tout cas, dans le sens des intérêts des salariés. Il y avait donc un verrou anti-retour, ou de sécurité, qui faisait qu'effectivement, il y avait d'une certaine façon une logique de la détermination.

Or, ceci a été changé, notamment à partir de 2002 et de 2004, et la possibilité des accords dérogatoires a été ouverte dans les niveaux inférieurs.

A partir de ce moment-là, la question, là encore, de la méthode de négociation et du type de légitimité, s'est posée avec encore plus de force. Il était évident que la négociation avec une organisation uniquement minoritaire pouvait poser d'énormes problèmes, notamment au niveau des négociations de branches ou d'entreprises.

Alors la loi de 2004 a prévu d'autres systèmes, et son objectif était de vouloir aller vers ce que l'on appelle le principe de la majorité d'engagement. S'il y a accord, il faut que cet accord soit légitimé par la volonté d'une majorité de salariés concernés par cet accord. Sauf que c'était techniquement difficile à mettre en œuvre, ou en tout cas, cela présentait un risque de ne pas pouvoir déboucher sur des accords immédiats parce qu'il fallait mobiliser ou s'assurer qu'il y avait la majorité.

On a un peu biaisé en disant : « On accepte qu'il y ait signature d'un accord par une organisation non majoritaire, mais à la condition que les autres organisations ne s'opposent pas majoritairement à l'accord en question ».

Alors, suivant les différents degrés de signature des accords interprofessionnels ou de branche, la majorité d'opposition était en nombre d'organisations syndicales. Comme l'a indiqué **Jean-Marie Pernot**, cela voulait dire qu'à la limite, trois organisations sur les cinq « les plus petites » étaient majoritaires pour s'opposer, alors même qu'elles ne représentaient pas en nombre de salariés la majorité des acteurs concernés.

Le principe d'opposition majoritaire en nombre d'organisations était pour les deux premiers crans de négociation, pour les entreprises, et devait porter sur une opposition en nombre de salariés. Mais la compréhension des accords ou de la légitimité des accords par le public et même par les salariés était voilée, faussée, parce qu'on a beau dire : « Qui ne dit mot consent », c'est peut-être vrai, mais la légitimité d'un accord est encore plus forte quand on peut dire : « Cet accord a été signé au nom de la majorité ou du plus grand nombre des salariés ». On est encore dans une situation un peu floue, biaisée.

Certaines organisations et en particulier le MEDEF, ont dit : « Oui mais si on change cela, on va vers un risque de blocage des négociations. A la limite, il vaut mieux avoir des positions intermédiaires admises qui feront avancer un peu le dialogue, pour un jour peut-être, arriver progressivement à des positions d'amélioration ». Mais il est clair que ceci, encore une fois, ne donne pas, en tout cas pour la France, de clarté sur le mode de signature ou d'homologation des accords ni de fluidité dans le dialogue social.

3. Tous les salariés ne sont pas concernés

Troisième point d'interrogation, tout ce que nous évoquons sur la Représentativité, sur la façon de négocier des accords, ne concerne pas aujourd'hui la totalité des salariés français. On a beau dire que le dialogue social en France n'est pas suffisamment fluide ou suffisamment fort, il est quand même productif puisque plus d'un millier d'accords par an se réalisent. Il y a donc un dialogue social bien qu'extrêmement limité.

En particulier, on le sait depuis fort longtemps et on l'a analysé au sein du Conseil, ces démarches et méthodes de négociation n'existent pratiquement pas au niveau des PME³ et, notamment, des TPE⁴. Du fait des effets de seuil, des systèmes de représentativité, le dialogue social est pratiquement inexistant, ou très faible.

Dans la définition européenne des PME de moins de 250 salariés, celles-ci représentent 60% de la population salariale. Une population qui n'a donc aujourd'hui pratiquement pas la possibilité, j'exagère, de traiter des accords. Des accords se font mais en inter-branches ; au niveau des entreprises, il n'y en a pratiquement pas. Il y a un problème spécifique en France sur le type de dialogue social dans les TPE et PME.

4. Les ressources des organisations syndicales

Et enfin, la quatrième grande série de problématiques qui rejoint les trois autres, ce sont les ressources des organisations syndicales.

³ PME : Petites et Moyennes Entreprises

⁴ TPE : Très Petites Entreprises

En réalité, la difficulté du dialogue social vient sans doute du fait que la légitimité des partenaires n'est pas suffisamment exprimée par les modes de représentativité ou par le mode de signature des accords. Elle représente aussi hélas, parce que la fonction des organisations syndicales est encore la position majoritaire en France et c'est apparu clairement dans les débats, une fonction d'adhésion ; un syndicalisme d'adhésion qui fait qu'effectivement, les ressources des organisations syndicales sont essentiellement liées aux cotisations.

Quand on sait qu'en France, dans le domaine privé, le taux de syndicalisation des salariés est de 5%, il est clair que les moyens par les ressources de cotisations des organisations syndicales sont réduites à la portion congrue. Elles sont de l'ordre de 5% dans le secteur privé, aux alentours de 15% dans le public, la moyenne étant en gros à 10% sur l'ensemble des travailleurs en France.

Il est clair que si l'on reste sur cette fonction ou sur ce syndicalisme d'adhésion, les moyens de fonctionnement des organisations syndicales ne leur laissent pas la possibilité de jouer un autre rôle. Sauf qu'effectivement, les organisations syndicales produisent de la norme sociale, participent à la gestion paritaire. Or aujourd'hui le mode de rétribution, le mode de financement de ces fonctions n'est pas suffisamment clarifié ou en tout cas pas toujours.

J'ai entendu parler de certaines opérations qui défraient l'actualité avec un de mes collègues au Conseil Economique, qui était le Président de l'UIMM.

C'est vrai que ce mode de financement est encore celui qui existait pour les partis politiques il y a 10 ans ou 15 ans et dont tout le monde s'accorde sur le fait qu'il est urgent de le rendre transparent et de le clarifier autant que faire se peut.

A condition qu'on soit bien au clair les uns et les autres sur le rôle et les fonctions de l'organisation syndicale, non seulement dans la production de normes sociales mais aussi dans l'expertise, lorsqu'il s'agit de gérer en commun des organisations paritaires ou d'apporter des appuis dans des expertises au niveau de la démocratie locale ou au niveau de l'organisation, dans le domaine de la formation, de l'emploi, etc.

A partir de ce moment là, il faut reposer le problème de la fonction syndicale et donc de l'origine des sources et clarifier ces problèmes.

C'était la démarche du Conseil qui n'a fait que reprendre le plan du Rapport **Hadas-Lebel**. On a rajouté, en ce qui nous concerne, une petite partie sur le dialogue social dans la fonction publique qui est en effet d'une nature spécifique puisque le rapport n'est pas le même. Dans la fonction publique le statut n'est pas un statut salarial mais un statut de la fonction publique. Du coup, le principe même d'une négociation n'est plus dans le même rapport puisque le statutaire de la fonction publique n'est pas dans le lien de subordination qu'implique le contrat de travail. La fonction syndicale n'est donc pas complètement la même, elle existe, mais elle n'est pas de la même nature.

Enfin, on a considéré qu'il fallait rajouter à l'analyse du dialogue social une autre dimension. Comme la société civile est directement impliquée et consultée dans la réflexion, le Conseil Economique et Social a considéré que le dialogue social, au sens strict de ce qui découle de la négociation collective en particulier, ne pouvait pas être complètement indépendant du dialogue civil. Tout ce qui touche aux conditions de travail, à travers l'emploi, les conditions de vie, le pouvoir d'achat, finit par avoir des répercussions sur le fonctionnement de la Société en général, et donc, le dialogue civil devait pouvoir être en coordination avec le dialogue social.

Ce qui n'a pas manqué de poser des problèmes parce que le MEDEF en particulier, voire certaines organisations syndicales, ont considéré – je caricature à peine - que la société civile n'a pas à se mêler des implications, des rapports, entre les employeurs et les

employés. Ce n'était pas aussi brutal que cela mais il y avait quand même une espèce de doute sur la légitimité d'un débat aussi large au sein du Conseil Economique.

Alors, sur cette thématique, comment cela s'est-il passé ?

Je ne reviens pas dans le détail de chacun des thèmes sur la Représentativité.

En gros, le Conseil Economique et Social a dégagé une majorité forte autour du principe ou d'une proposition allant vers :

-1- proposer - et là c'est quasiment unanime - d'abroger le décret sur la présomption irréfragable de représentativité, c'est à dire d'ouvrir le jeu de l'ouverture sur les organisations qui tapent à la porte.

Ça c'est le premier niveau, mais la vraie question est : « *Oui mais si on change, comment va-t-on faire ? Quels vont être les fameux critères ?* »

Alors on n'a pas fait preuve d'une imagination révolutionnaire, on a repris le travail de **Raphaël Hadas-Lebel** et surtout celui de la jurisprudence.

Jean-Marie Pernot l'a indiqué très clairement tout à l'heure, le Conseil d'Etat a dit : « les 5 fameux critères, dont celui de l'attitude pendant la guerre, qui aujourd'hui n'est évidemment plus un critère dominant, ne sont pas des critères à la lettre ». Mais la jurisprudence a dit : « L'Audience, (sans autre forme de précision), doit être un élément de prise en compte de la représentativité ».

L'audience, très clairement, cela veut dire que, dans des manifestations où les organisations syndicales ont à se présenter pour les institutions représentatives du personnel, les élections des prud'hommes, etc., un décompte des voix peut être fait, qui donne une certaine qualité ou un certain volume de l'audience de ces organisations.

Le Conseil d'Etat poursuit : « Bien sûr il faut prendre en compte l'audience mais aussi le nombre d'adhérents, le mode d'organisation matérielle, économique et administrative, et la capacité d'action ou de rassemblement de ces organisations. »

Mais le Conseil Economique et Social a répondu que si on faisait rentrer le principe de l'audience, il fallait aller jusqu'au bout du raisonnement. Ce qui signifie que sans en faire le critère exclusif, il est clair qu'il faut tenir davantage compte des principes de vote. A l'occasion des situations électorales ou de consultation des travailleurs, il faut que les travailleurs puissent montrer qu'au-delà de leur adhésion matérielle à une organisation, ils reconnaissent que telle ou telle organisation est engagée dans un système d'action et de défense des intérêts.

A partir de là on va peut-être y voir un peu plus clair, en particulier, lorsqu'il s'agira, parce que les deux problèmes sont liés, de la méthode de négociation des accords. En effet, si l'on stipule que dans la méthode de négociation des accords, pour qu'un accord ait une légitimité, il faut qu'il soit l'expression d'un nombre de salariés majoritaires, encore faut-il qu'on ait les moyens de mesurer cette expression majoritaire.

Le Conseil Economique et Social précise qu'on ne peut pas faire l'impasse de la mesure de l'audience ou de la mesure électorale dans les critères de représentativité. Et cette position a été admise majoritairement, bien que le débat sur le type de situation électorale qu'on allait mesurer ne soit pas encore réglé. Plusieurs séances ont été particulièrement animées tout simplement parce que chacune des organisations a mesuré son panel d'audience sur chacun des types d'élections et chacune a proposé celle qui – je caricature encore - lui était la plus favorable.

Le Conseil Economique et Social, n'étant que l'assemblée du premier mot, a rappelé que ce n'était pas dans ses prérogatives et propose une orientation. S'il est d'accord pour dire « Il faut aller vers un système de décompte de la mesure d'audience des organisations

syndicales », ce n'est pas à lui de choisir la modalité d'élection qui sera le critère mais d'inciter les organisations à réfléchir entre elles, avec, justement, dans les négociations collectives, des débats.

Et on fait confiance à la sagesse des différentes organisations pour aller dans ce sens.

Il y a eu un clivage, c'est clair. Les deux plus grandes organisations syndicales ont montré leur engagement complet sur le principe de représentativité basé sur les consultations électorales, à l'opposé des plus petites organisations, sans doute parce qu'elles craignaient de voir remis en cause le principe d'irréfragabilité, c'est-à-dire leur position de représentativité actuelle.

Aujourd'hui la question n'est pas complètement tranchée et le Conseil a dit majoritairement qu'il fallait modifier le décret sur l'irréfragabilité et introduire une dose plus importante de la prise en compte du poids des organisations syndicales dans les situations électorales.

On a fait des propositions de méthodes, qui sont encore ouvertes, en disant qu'il fallait être raisonnable dans la périodicité de ces consultations et ne pas en faire tous les ans ou tous les deux ans. Si l'on en faisait tous les ans, cela voudrait dire que la légitimité des accords ne serait jamais suffisamment fiable. On propose donc qu'il y ait un temps suffisamment long, par exemple cinq ans. Ce délai ne devrait pas être un temps couperet, c'est à dire que si on dit que pour être considérés comme représentatifs, il faut avoir atteint le seuil des 5% de salariés ou des votes des salariés, ce seuil ne s'applique pas que sur 2 périodes de consultations électorales.

Le jeu est complètement ouvert mais il faut rentrer indiscutablement dans une méthode plus formelle pour le clarifier.

Certains ont dit, et notamment le MEDEF, que le Conseil fait une grave confusion parce qu'il applique des principes de démocratie, que celle-ci est bonne dans un fonctionnement politique mais qu'elle n'a pas sa place dans le fonctionnement social. C'est un débat.

Ceci étant il faudra qu'on nous explique comment et pourquoi la légitimité par décret datant de 40 ans ou 60 ans serait plus légitime ?

Je termine sur la position du Conseil et nous ouvrons le débat.

Sur la méthode de conclusion des accords, le Conseil dit que puisque la loi de 2004 prévoit de faire une évaluation de la loi fin 2007, nous ne faisons pas de proposition technique sur le mode de fonctionnement. On attend que le bilan d'évaluation soit réalisé.

Néanmoins, nous insistons sur le fait qu'il doit y avoir une logique. Le choix de représentativité donnant plus de poids à l'audience implique nécessairement que le type de négociation doit aller vers ce que l'on appelle l'engagement majoritaire, et non pas simplement l'opposition majoritaire. Il faut être transparent et clair jusqu'au bout.

Ceci étant, nous reconnaissons que le passage brutal d'un mode à l'autre peut en effet amener à des crispations ou des difficultés.

En tout cas, et ce n'est pas simplement un artifice, nous avons fait valoir que la méthode ou la démarche dite « de l'opposition majoritaire », n'était rien d'autre, d'une certaine façon, que le principe de la majorité relative.

Après tout, dire qu'un accord est signé par une organisation minoritaire et que les autres organisations ne s'y opposent pas majoritairement revient à dire qu'implicitement ces organisations majoritaires sont d'accord avec cette signature.

Et à l'inverse, si dans les suffrages exprimés, la majorité positive est plus importante que la majorité négative, au nom de quoi peut-on décider que cet accord n'est pas applicable ?

Il s'agit donc de dire qu'on peut tout simplement réintroduire dans la négociation le principe de la majorité relative. Mais cela veut dire en effet que les fameuses positions d'attente de

certaines organisations que vous évoquiez tout à l'heure conduisent vers un engagement de responsabilité.

Il faut être clair. Si on n'est pas d'accord il faut dire non, si on est d'accord il faut dire oui. Et la démocratie ou le choix se fera, étant entendu là encore que ces situations doivent pouvoir être modulées et mises en œuvre en intégrant la notion de temps.

Il ne s'agit pas dans ces propositions de prendre un élément sans les autres ou on dérivera vers une réforme plus proche de ce que vous avez appelé « le syndicalisme de négociation » plus que le « syndicalisme de contestation ».

On sait bien, et c'est tout l'enjeu, qu'une telle décision ne se fait pas par une loi ou un décret. Elle se fait par un travail et un engagement de persuasion des militants puis des travailleurs eux-mêmes pour faire comprendre la logique. En tout cas celle-ci est sous-jacente dans l'analyse faite par le Conseil.

Si la France veut avoir une capacité de compétitivité, de souplesse d'adaptation de son industrie, de ses services, cela requiert un mode de relations sociales qui ne soit plus simplement un mode de confrontation brutale mais aussi un mode de négociation.

Alors c'est vrai que – c'est un syndicaliste qui l'a dit – « la négociation est toujours possible quand il y a du grain à moudre ». Mais quand il n'y a plus de grain à moudre, comment fait-on ?

Et bien justement c'est là la plus grande difficulté, et dans le contexte actuel où la concurrence fait que les marges de manœuvre, le partage de la valeur ajoutée, sont de plus en plus limités, encore faut-il que les partenaires du dialogue social apprennent à se respecter, à s'évaluer, sur des critères qui sont de plus en plus clarifiés.

C'est la position philosophique dominante du Conseil, et c'est celle qui a été retenue puisque le projet d'avis a été voté majoritairement, assez largement. Il y a eu 132 voix pour et 58 contre. Vous voyez, c'était 2/3 – 1/3.

La plupart des organisations employeurs ont voté contre, pas toutes, en particulier, l'artisanat et l'agriculture. A ce propos, intéressons-nous à l'artisanat et l'agriculture.

Sur la négociation dans les PME, le Conseil Economique a suggéré de prendre exemple sur les conventions et contrats qui viennent de se conclure dans l'agriculture et l'artisanat qui ont ouvert la règle du jeu. S'il est très difficile dans les TPE d'avoir des représentants syndicaux élus pour de multiples raisons, y compris culturelles puisque beaucoup de patrons de PME ont encore cette prévention, au moins acceptez- et c'est l'intérêt du patronat des PME – que des négociations puissent avoir lieu dans des branches ou au niveau local inter - branche, comme cela est en train de se passer dans l'artisanat ou l'agriculture.

On s'aperçoit que cette dynamique qui se produit dans des petites et moyennes entreprises de l'artisanat et de l'agriculture sur les négociations sociales peut avoir un effet d'entraînement. Et c'est sur ce sujet que le Conseil a souhaité s'exprimer.

Enfin, dernier point sur les ressources des organisations syndicales.

Le Conseil considère dans sa majorité qu'il y a un énorme travail d'explication à faire auprès de la population pour re-légitimer, surtout en terme de « relookage d'image », et montrer la valeur ajoutée du dialogue social et du travail des organisations syndicales.

Vous le savez, en France on reproche beaucoup le faible taux de syndicalisation, notamment par rapport aux pays scandinaves. Mais en général, on oublie de dire que dans la plupart de ces pays scandinaves qui ont des taux de 60-75 ou 80% de syndicalisation, le bénéfice des droits, qu'ils soient de protection sociale ou de certains droits généraux, est alloué à ceux qui sont membres d'organisations syndicales.

En France le principe d'universalisme fait qu'une minorité de militants syndicaux se bat pour obtenir un certain nombre de situations sociales pour la majorité des travailleurs. Nous ne sommes donc pas du tout dans une situation comparable !

A cet égard, il conviendrait sûrement que tous, que ce soit l'Etat, les collectivités locales ou les organisations patronales dont certaines ont fort bien compris l'enjeu, valorisent la fonction sociale et la valeur ajoutée de la négociation au travers de la légitimité des partenaires. Ceci suppose que cette représentativité ne reste pas dans un flou ou dans une situation encore aujourd'hui insuffisamment clarifiée.

Voilà, en gros, le message que le Conseil a transmis au Premier ministre.

Alain DUBOURG

Merci Monsieur **Gautier** pour ces clarifications et de nous avoir apporté des éclaircissements sur le Rapport que vous avez rédigé avec Monsieur **Aurelli**.

J'ai noté deux enjeux tout à fait majeurs au niveau du dialogue social et des relations sociales.

Le premier, la production des normes sociales en France, qui est très liée aussi, et vous l'avez dit, à une modification de la représentativité des syndicats.

J'ai assisté à un débat absolument passionnant sur ce thème entre **Bernard Thibault** et **François Chérèque**. L'un défendait l'idée qu'il fallait que les normes sociales soient produites avant tout par la négociation, tandis que l'autre défendait l'idée que les normes sociales devaient être d'abord émises par l'Etat, et que c'était aux organisations syndicales de les contester ensuite. Le débat était essentiel, je pensais qu'il avait évolué et j'ai constaté que non !

Si la production des normes sociales vient de plus en plus de la négociation, comme c'est la tendance semble-t-il, il est évident que se pose, comme vous l'avez dit, la question de la Représentativité des organisations syndicales. Et il est important que le Conseil Economique et Social ait considéré qu'il faille changer les choses, en particulier ce mot absolument terrible qu'est la "représentativité irrefragable" des organisations syndicales.

Le deuxième point qui me semble aussi important, je l'ai vécu en tant que syndicaliste, Secrétaire Général de la CGT d'Air France. C'est-à-dire qu'effectivement on laissait Force Ouvrière signer des accords, et nous, nous mettions toute notre action à contester ces accords qui avaient été signés. Il est vrai que cela pousse le mouvement syndical à de l'irresponsabilité...

L'engagement majoritaire peut changer d'une manière extrêmement profonde le paysage syndical en France et engager le mouvement syndical dans un processus de responsabilisation qui peut être révolutionnaire pour notre pays.

Je dis cela aussi pour nos amis de KLM et je vois que l'un d'eux souhaite intervenir.

Question

On a écouté deux exposés sur l'historique et le Conseil Economique et Social. Je pense qu'il y a deux idées contradictoires.

Ce matin, Monsieur Gautier ou l'intervenant précédent a dit que le Conseil était la troisième Chambre après le Sénat et l'Assemblée en France. Il est donc très important, aussi par sa taille, et plus grand que l'Assemblée et le Sénat en Hollande.

Les syndicats sont représentés dans le Conseil et un des 5 critères dit que les syndicats doivent être autonomes et qu'ils ne doivent pas avoir de rapports avec les partis politiques. Mais le Conseil étant la troisième Chambre, il a forcément un caractère politique alors même qu'un critère stipule que les syndicats doivent être autonomes et ne pas avoir de rapport avec les partis politiques...Un représentant syndical est membre du Conseil qui joue aussi un rôle politique...A-t-il vraiment un rôle politique ou non ?

Le Conseil aux Pays-Bas a un autre rôle. Il donne des avis mais ne peut rien imposer. Cela me semble donc complexe et paradoxal.

Jean GAUTIER

Je me suis peut-être mal exprimé mais il est tout à fait clair que le Conseil Economique et Social n'impose absolument rien dans ce domaine.

Il propose au Premier ministre un avis dans lequel celui-ci va pouvoir constater que les organisations syndicales, en tout cas deux d'entre elles, ont validé la démarche de modification de la présomption irréfragable de la représentativité. C'est-à-dire de jouer le jeu d'un syndicalisme plus responsable, ou de négociation, et plus seulement celui d'un syndicalisme de contestation.

Mais il est clair que le Conseil ne décide rien. Si le Premier ministre considère qu'il y a à faire voter une loi ou une modification des décrets sur la présomption d'irréfragabilité, il appartiendra à l'Assemblée Nationale, à l'Exécutif et au Législatif, d'avoir le dernier mot.

J'ai dit tout à l'heure que le Conseil était l'Assemblée du premier mot. Nous avons dit : "Au nom des organisations syndicales consultées de la société civile consultée, il nous semble qu'en France la consolidation du dialogue social doit passer par une modification de cette législation. C'est une préconisation que nous faisons au Premier ministre." Et il en tiendra compte ou pas.

De toute façon, le Conseil Economique encore moins que l'Assemblée, n'a de pouvoir pour mettre en cause la responsabilité du Premier ministre ni celle du gouvernement. C'est bien uniquement un avis, qui a le mérite d'être rendu public et d'engager la position des partenaires.

Question

Je suis élu SNMSAC, Syndicat National des Mécaniciens de l'Aviation Civile et également adhérent à l'UNSA. Je vais m'attacher à des questions proches des personnels et des métiers.

Nous ne sommes pas un nouveau syndicat, on date de 1968 et on a adhéré à l'UNSA assez récemment. Si ces syndicats se développent et se sont créés, c'est parce qu'il y a eu une demande à une époque. Ce sont d'abord les salariés qui ont demandé à ce que ces syndicats se créent. Le groupe s'est créé à ce moment là et souvent cela faisait suite à des conflits où les gens ne se retrouvaient pas forcément dans ce qui avait été négocié par les confédérations de l'époque.

Les critères parlent de démontrer l'expérience, l'activité, alors que l'implantation aujourd'hui est interdite. Quand on veut se créer dans une société et désigner un délégué syndical on est presque systématiquement contesté.

Dans les critères aujourd'hui on voit apparaître de manière de plus en plus évidente l'audience, sauf que pour obtenir cette audience il faut pouvoir se présenter sur des listes électorales. Et le premier tour nous est également interdit. Donc créer un groupe à l'avance dans une entreprise où on n'est pas présent est extrêmement difficile ! Les gens qui acceptent de s'engager dans cette voie sont très souvent confrontés à leur employeur et

bien souvent cela se termine aux Prud'hommes avec des licenciements abusifs pour des adhésions syndicales.

Monsieur **Pernot**, vous avez évoqué le critère des finances mais vous en êtes resté là. Ensuite vous avez parlé des ressources et vous faites état de moins de 10% pour les 5 confédérations. Pour nos syndicats c'est proche de 100%. Nous n'avons pas de subventions qui viennent d'instances ou autres, ou alors quelque fois par le biais des CE dans le cadre des formations, mais c'est pour quelque chose de bien précis. Sinon, c'est 100% des adhésions qui permettent au syndicat d'être autonome.

Je terminerai sur les signatures majoritaires. Les premiers aménagements, connaissant l'opposition majoritaire, je pense que pour nous c'était quelque chose de positif.

Aujourd'hui la signature majoritaire risque de remettre en cause des accords qui sont très localisés. Je pense à des accords par métiers où les gens sont représentés par des syndicats, bien souvent tels que les nôtres, des syndicats professionnels sans pour autant être corporatistes.

Je me demande comment demain, on pourra arriver à signer de tels accords pour une minorité de salariés ou un groupe minoritaire de professionnels au sein d'une entreprise comme Air France par exemple ?

Alain DUBOURG

Monsieur **Gautier**, vous avez débattu de cet aspect au Conseil Economique et Social ?

Jean GAUTIER

On a évoqué ce type de situation et on a été en effet très prudent. Dans notre démarche, nous annonçons qu'il faut aller vers le principe de l'engagement majoritaire, ce qui ne veut pas dire que ce principe va être appliqué ou devrait être appliqué d'un seul coup partout ; en particulier au niveau des branches ou au niveau des entreprises.

On peut imaginer qu'il restera ce que nous avons proposé, le principe de l'opposition majoritaire, que je considère comme équivalent à la majorité relative. C'est la même démarche à peu de choses près, c'est-à-dire qu'il faut en effet laisser la possibilité à des propositions qui n'auraient pas d'emblée l'accord majoritaire, de servir de point de départ ou d'escalier à une démarche progressive.

Autrement dit, on n'en propose pas la modification d'emblée. Enfin si, sur la suppression de la présomption irréfragable, on propose – mais ce sont toujours des propositions – de la supprimer purement et simplement car elle brouille trop les choses.

Par contre sur la méthode de négociation, il y avait déjà la possibilité, par des accords de méthode, de choisir entre l'une ou l'autre des deux options. C'est-à-dire soit d'aller tout de suite au vote majoritaire soit de rester dans un système d'opposition majoritaire. Ce n'est pas au cas par cas, mais on sait évidemment qu'il n'y aura pas qu'une seule méthode dans tous les niveaux entre l'interprofessionnel et l'entreprise. Au niveau des PME ou moyennes entreprises, on sait qu'on ne pourra pas avoir les mêmes méthodes dans toutes les entreprises. C'est à la négociation au sein même des organisations et de la Commission Nationale des Conventions Collectives de rechercher la position optimale.

On ne prétend pas dire qu'une seule position doit être appliquée brutalement.

Encore une fois, entre ne rien faire et rester dans la situation actuelle en faisant bouger les lignes avec une orientation, le Conseil a dit qu'il fallait faire bouger les choses car c'est une nécessité aujourd'hui. C'est la seule position un peu ambitieuse.

Mais nous ne sommes pas rentrés dans le détail. Le Conseil ne peut pas avoir de jugement, ni branche par branche, ni entreprise par entreprise.

Question

J'ai appris beaucoup de choses avec l'analyse de ce matin et je réfléchis évidemment à mon pays. Aux Pays-Bas on négocie aussi pour les non membres, c'est un peu comme en France. Ma question concerne les affiliations, parce que la moyenne des membres actifs aux Pays-Bas est de 25%, mais c'est un autre type de problème.

On parle beaucoup de dialogue et de la manière de se positionner par rapport aux employeurs, mais on ne parle pas des non membres. Or, les membres paient environ 300 euros par an en moyenne et ont les mêmes droits que les non membres qui profitent des avantages de l'aide juridique, par exemple, et d'autres droits. Les citoyens sont devenus des consommateurs en quelque sorte.

La démarche est-elle radicalement différente en France ?

Jean GAUTIER

Oui, ceci a été évoqué dans les discussions du Conseil. Là encore c'est une question de conception du syndicalisme. Ou on se trouve dans un syndicalisme de contestation, qui fut la position historique de la France pendant plusieurs décennies, ou on va vers un syndicalisme de négociation, voire, vers un syndicalisme de service, qui est encore une autre dimension.

Le syndicalisme de service existe déjà en France, il ne s'appelle pas syndicalisme mais mutualisme. Sur la base d'une adhésion volontaire moyennant finances, vous avez accès à des systèmes complémentaires de prestation sociale, de remboursements, etc. mais cela correspond à une attitude de consumérisme, un choix volontaire de consommation. Ce n'est pas la conception du syndicalisme français !

Historiquement, à la fin du XIX^{ème} siècle en France, le syndicalisme est né en même temps que la mutualité mais avec des missions effectivement différentes. Le syndicalisme étant à l'époque plus un syndicalisme de revendication et de contestation – il était pratiquement révolutionnaire, en tout cas en 1920 – alors que la mutualité a prévu qu'il puisse y avoir des options volontaires. Mais en France ce n'est pas du syndicalisme.

Le Conseil n'a donc pas traité de la mutualisation et du mutualisme.

Question

Merci pour vos deux exposés très intéressants.

Je voudrais compléter ce qu'a dit mon collègue sur les non membres car l'image est un peu faussée et je souhaite rendre les choses plus claires. Il a dit que nous négocions en tant que syndicats pour les conventions collectives et pour les non membres, mais il a oublié de préciser que les sujets traités pendant les conventions collectives ou les négociations sont déterminés uniquement par les membres.

Les membres donnent leur accord aux conventions collectives et les non membres sont obligés de suivre ces conventions collectives. La prise de décision se trouve uniquement auprès des membres.

Monsieur **Pernot**, concernant la CGT, vous avez dit qu'ils négociaient « donnant-donnant ». Que voulez-vous dire ?

Monsieur **Gautier**, j'ai une question sur le caractère légitime des organisations syndicales et la valeur ajoutée du comité. Qui représente les associations ? Qui détermine l'obtention d'un siège au Conseil Economique et Social pour les associations et la Société civile en quelque sorte ?

Jean GAUTIER

Concernant la représentation des organisations syndicales au Conseil Economique et Social, chacune des organisations des 5 représentatifs plus l'UNSA font des propositions de désignation et ce sont directement les organisations qui proposent leurs membres, dans des quotités qui sont fixées par un décret de 1984 et qui n'a pas été modifié depuis cette date.

La loi organique fixe la composition, elle dit qu'il faut qu'il y ait des représentants des organisations syndicales. Le décret gouvernemental le stipule ainsi « Dans ces organisations syndicales, les 5 représentatives plus l'UNSA, auront droit à tant de postes et chacune des organisations désigne ses membres ».

Pour les associations, c'est différent. Ce ne sont pas des syndicats mais des associations représentatives de la vie familiale, du sport, et là, c'est le gouvernement qui propose des représentants dans le cadre d'un regroupement qui s'appelle le C.N.V.A (Centre National de la Vie Associative) ou le C .P.C.A.

Jean-Marie PERNOT

Pendant très longtemps les syndicats en France ont négocié à partir de revendications qu'ils établissaient eux-mêmes, sur les salaires, sur les conditions de travail.

Depuis les années 80, la négociation sociale porte aussi sur des revendications amenées par le patronat ; notamment en terme de flexibilité des plans de travail, des rémunérations, etc. Là, on n'est plus seulement dans des compromis classiques. On accepte tel ou tel niveau en réponse aux revendications, mais on rentre dans une négociation plus compliquée, où les représentants des salariés sont obligés d'accepter de revenir sur certains acquis sociaux, soit pour préserver l'emploi, soit pour obtenir satisfaction dans d'autres domaines.

Ce type de compromis pose, davantage que les précédents, la question de la légitimité des acteurs parce que celui qui s'engage dans ce type d'accord renonce à un acquis antérieur. C'est ce que j'appelle un accord « donnant-donnant ».

En ce moment en France, il y a un débat et des discussions sur la position des cheminots de la SNCF qui paraissait acquise. C'est à dire qu'ils vont être obligés de lâcher leurs départs en retraite à 37 annuités et demie, à 55 ans.

Mais la négociation en cours vise à construire ce « donnant-donnant », c'est-à-dire que si les syndicats et les salariés acceptaient une mise à la retraite plus tardive, en contrepartie, il y aurait des possibilités d'aménagement sur les salaires, les carrières, la décote, etc.

C'est cela la logique du « donnant-donnant ».

Plus que d'autres, la CGT a eu des difficultés à rentrer dans cette logique. Elle a même très longtemps refusé d'y rentrer, du moins officiellement, car dans la réalité des entreprises c'est toujours un peu plus compliqué. La CGT, comme les autres syndicats, a parfois négocié des accords qui n'étaient pas extrêmement favorables mais qui étaient mieux que pas d'accords du tout.

Sur le comportement de consommateur des salariés le débat existe aussi en France. Comment trouver le juste équilibre ?

Si les syndicats ne s'adressent et fournissent de l'information qu'à leurs adhérents, ils se coupent de l'ensemble des salariés. Or, on l'a dit tout à l'heure et Monsieur **Gautier** l'a bien expliqué, nous avons un système où la légitimité repose beaucoup plus sur le nombre d'électeurs que sur le nombre d'adhérents. Les syndicats ne peuvent pas se couper des électeurs en privilégiant leurs adhérents.

Mais en même temps, vous avez raison, ils constatent qu'en ne différenciant pas assez le discours fait aux électeurs et aux adhérents, on arrive à des comportements de passagers clandestins ou de consommateurs, les salariés ne s'engageant pas à travers les cotisations ni même l'action collective d'ailleurs, attendant que d'autres produisent les résultats. C'est là toute la difficulté.

La question des services évidemment aurait pu y répondre. Dans les pays anglo-saxons cela fonctionne ainsi, c'est le « close shop », c'est-à-dire l'obligation de se syndiquer pour travailler. On n'a pas ces dispositifs en France ni chez vous d'ailleurs. C'est une question permanente pour les syndicats, sans que la solution ait été trouvée, pas plus chez vous que chez nous pour l'instant.

Question

Je rebondis sur le « donnant-donnant » qui à l'air de se profiler également dans les négociations au sein d'Air France. On a parfois l'impression que dans ce type de négociation on peut être amené à négocier des choses moins favorables que la loi, comme par exemple négocier la perte d'un jour de repos liée aux 35 heures en vue d'une productivité supérieure qui amènerait éventuellement un gain de rémunération. On est souvent confronté à cette logique de négociation avec la Direction.

Le Conseil National se fait-il connaître, au sein des écoles par exemple ?

Au niveau des collèges, lycées et universités, avez-vous pensé à un programme d'information sur le dialogue social, les origines et évolutions des organisations syndicales, leur rôle dans les avancées professionnelles, et justement la question du salarié consommateur ?

Jean GAUTIER

Sur le rôle du Conseil Economique et Social et sa communication vis-à-vis de l'extérieur, c'est un grand problème dans lequel je ne suis pas acteur mais simplement membre.

C'est en tout cas la préoccupation du Président du Conseil Economique et Social qui, depuis de nombreuses années, se bat pour faire mieux connaître le Conseil Economique et Social et ce qu'il peut apporter par rapport aux deux autres assemblées constitutionnelles.

On considère que résumer le débat politique au débat d'appartenance à des partis politiques exprimés à l'Assemblée Nationale ou à des appartenances locales, comme le Sénat, est trop restrictif.

On considère que l'enseignement de la vie et de la cohésion sociales peut passer par le Conseil Economique et Social, pas uniquement national, mais aussi les conseils régionaux parce qu'il exige aussi, je suppose qu'en Hollande également, des conseils régionaux.

Toute une communication reste à faire sur le mode de fonctionnement des relations sociales. C'est vrai que dans les écoles on n'enseigne pas, ou trop peu, les relations sociales. Je me pose la question de savoir si on enseigne bien l'économie tout simplement, l'économie d'entreprise. Et pourtant il y a des cours et des enseignements, mais je ne vais pas me permettre de critiquer le corps enseignant...

Je peux vous dire que nous organisons de plus en plus de visites au Conseil Economique et Social, notamment avec des professeurs de l'enseignement secondaire, pour faire connaître cette assemblée trop mal connue, et aussi comme moyen de diffusion et de régulation, d'une certaine façon, de la cohésion sociale.

Nous avons une fonction purement constitutionnelle mais aussi une fonction de communication encore à développer. Je ne vais pas rentrer dans une polémique mais en ce moment, le Conseil Economique et Social est très sensibilisé au débat politique concernant sa propre existence. Il considère qu'il y a des remises en cause sur sa composition et peut-être même sur son rôle au plus haut niveau de l'Etat. Nous y sommes sensibilisés et voulons continuer à exister car nous pensons avoir une fonction sociale.

Alain DUBOURG

Communiquer sur le Conseil Economique et Social pourra l'aider à construire sa pérennité. C'est très étonnant de voir combien il est méconnu, voire inconnu, d'une grande partie de la population !

Question

Le débat sur la Représentativité, je préfère le terme de **Jean-Marie Pernot**, la représentation, est donc ouvert. Quid ensuite des périmètres ?
Si on en change continuellement, on n'y arrivera pas. Pour définir les périmètres de représentation, si on ne prend que les élections DP et CE, on prive de représentation une bonne partie des salariés français !

Jean GAUTIER

Le choix du périmètre électoral a failli purement et simplement faire achopper complètement ce projet de vie. A un moment c'est parti dans tous les sens et **Paul Aurelli** peut en témoigner. Comme il y avait à peu près, je caricature, autant de choix de périmètres que d'organisations syndicales, on s'est dit qu'on ne s'en sortirait jamais et que le problème n'était pas pour nous puisque nous ne sommes pas assemblée délibérative sur le choix. Ce n'est donc pas à nous de rentrer à ce niveau de choix ou de décision. Mais que la question soit essentielle, personne n'en doute !

Elle le sera mais ça c'est pour le cœur de fond du débat et ce sera ma conclusion.

Les différentes organisations syndicales sont-elles capables de trouver, non pas un compromis, ni une situation de compromission, mais une logique qui permette de faire reconnaître à l'extérieur, et pas pour elles ni simplement vis-à-vis du patronat, la nécessité d'entrer dans une autre vision du syndicalisme ?

Dans le choix du périmètre, pourquoi rester sur des situations électorales existantes ?

Pourquoi ne pas demander en commun au législateur, un système de représentativité ad hoc concocté par les uns et les autres ?

Ce ne sera peut-être pas des élections de la Sécurité Sociale, ni prud'homales, dont on sait qu'elles ont toutes un objectif qui n'est justement pas la mesure de la représentativité...

Les partenaires veulent-ils réfléchir à cette vraie question entre eux, quitte à modifier la façon de fonctionner jusqu'ici, et rentrer dans une autre ère de représentativité et de légitimité ?

Alain DUBOURG

Merci beaucoup Monsieur **Gautier**. Je vois que le Conseil Economique et Social cherche à responsabiliser davantage les organisations syndicales en les incitant à prendre leurs responsabilités.

On se retrouve à 14 heures, et c'est **Philippe Cadorel** qui animera la rentrée sociale.