

La négociation collective dans les entreprises et les branches : bilan et perspectives

Perspectives après les lois sur la formation professionnelle et le dialogue social

Participent à la table ronde :

Maryse DUMAS, CGT

Michel JALMAIN, CFDT

Michelle BIAGGI, CGT-FO

Dominique TELLIER, MEDEF

Jean-Louis WALTER, CFE-CGC

Bernard VIVIER, CFTC

Jacques MAIRE, UNSA

Pierre BURBAN, UPA

La table ronde est animée par Jean-François AMADIEU, Université Paris I – Cergors.

I. Table ronde

Michelle BIAGGI

La réforme du 4 mai 2004 pose plusieurs problèmes. La CGT-FO considère que cette loi conduit à la disparition du principe de faveur. Cette réforme accorde également une place prépondérante aux accords d'entreprise alors que les salariés peuvent rencontrer des difficultés à négocier dans de bonnes conditions dans leurs entreprises. Or elle permet aux accords d'entreprise de pouvoir déroger aux accords de branche dans un sens défavorable. Sur ces attendus, nous pouvons légitimement nous demander si cette loi ne risque pas de jouer en défaveur des acquis issus des dispositifs conventionnels et des droits issus des conventions collectives de branche et des accords interprofessionnels. Aujourd'hui, il est prévu que les dérogations ne pourront pas concerner les salaires, les classifications et les régimes de prévoyance collective, mais tous les autres domaines pourront donner lieu à dérogation. Pour ces raisons, la CGT-FO considère que la possibilité de déroger peut faire courir un risque aux salariés lorsque leurs employeurs se prêteront au jeu du « chantage à l'emploi » en vue de déstructurer tout le tissu conventionnel existant aujourd'hui.

La Confédération Force Ouvrière s'inquiète également de la possibilité de décentraliser la négociation sur le plan territorial. Force Ouvrière n'est pas aujourd'hui structurée sur le plan régional. Or ce n'est pas à la loi qu'il revient de modifier les structures internes d'une organisation syndicale.

Bernard VIVIER

La loi du 4 mai 2004 n'organise pas l'articulation des différents niveaux de négociation, mais leur autonomie, c'est-à-dire leur « désarticulation ».

La CFTC a toujours rappelé son attachement à la solidarité et à la justice sociale et souhaite valoriser la négociation collective de branche. Cette négociation collective de branche a pour vertu d'accorder un minimum de droits sociaux à tous les travailleurs. Ce point doit faire l'objet de vigilance dans le contexte actuel de développement de la sous-traitance et de l'externalisation.

La négociation collective de branche permet également d'organiser le marché du travail en combattant la concurrence malsaine que peuvent se livrer les entreprises entre elles voire les salariés entre eux. Elle a également pour mérite de couvrir l'ensemble des salariés, y compris ceux des petites et moyennes entreprises où des accords d'entreprise ne peuvent pas être construits.

Nous assistons aujourd'hui à un renforcement du rôle de l'Etat : cette loi conduit à se tourner davantage vers l'Etat alors même qu'il s'agit d'une logique inverse à celle que nous voudrions voir installer dans notre pays, mais aussi d'une démarche inverse à celle que nous voulions instaurer en signant la position commune du 16 mai 2001. Cette loi conduit à fragmenter la négociation tout en accordant à l'Etat un rôle centralisateur voire « étouffant ».

Nous n'avons certainement pas encore mesuré toutes les conséquences de cette loi. Je ne crois pas non plus que le monde patronal sera satisfait de cette réforme car les organisations patronales devront alors former leurs représentants à la négociation d'entreprise. Au final cette réforme ne pourra satisfaire que les très grandes entreprises lesquelles adoptent déjà une vision internationale de leur environnement. Cette loi va avoir pour conséquence de créer un écartèlement du monde du travail. Cependant, nous risquons de voir, dans quelques années, un retour de balancier. Peut-être alors que le monde patronal lui-même y participera.

Dominique TELLIER

La loi du 4 mai 2004 est une « demi-loi » par rapport à la position commune qui avait été arrêtée en 2001. Cette position commune visait à organiser l'articulation des différents niveaux de négociation et de définir la place respective de la loi et du dialogue social. Or le texte qui vient d'être adopté n'aborde pas ce dernier volet. En cela, je considère qu'il s'agit d'une « demi-loi ».

Cela étant, la loi du 4 mai 2004 est aussi une loi de confiance. Elle repose sur le sens des responsabilités et le pragmatisme des partenaires sociaux. Cette loi ne vise nullement à sacrifier le principe de faveur. En effet, ce principe de faveur reposait autrefois sur le seul pouvoir du juge dont la mission était de trouver la norme la plus favorable en cas de conflit. Aujourd'hui, ce n'est plus au juge qu'il revient de décider quelle est la norme la plus favorable entre un dispositif de branche et un dispositif concurrent d'entreprise, mais ce rôle revient aux négociateurs. Le principe de faveur demeure donc bel et bien, mais il repose désormais sur le sens des responsabilités des négociateurs.

C'est aussi une loi de liberté. Les niveaux de négociation ont désormais acquis une autonomie laquelle était devenue indispensable compte tenu de la nouvelle donne économique. Dans les années 50, nous pouvions imaginer la mise en place de mécanismes de régulation de la concurrence ; aujourd'hui, cette construction n'a plus de sens puisque nous évoluons dans un monde ouvert. Dans

ces circonstances, il était nécessaire de permettre à chaque entreprise d'adapter son mode d'organisation sociale aux contraintes du monde économique.

C'est également une loi équilibrée. Elle maintient la négociation de branche pour toutes les entreprises qui n'ont pas d'interlocuteurs avec lesquels négocier ou qui ne veulent pas négocier. La négociation de branche demeure et permet de maintenir l'équilibre du dispositif, car l'accord de branche constituera un filet de sécurité pour ceux qui ne savent pas négocier et ceux qui ne voudront pas conclure d'accords dans l'entreprise. Le rapport de forces reste ainsi équilibré. De plus, cette loi ne remet nullement en cause les avantages acquis puisque ces dispositions valent pour le futur et non pour le passé.

Cette loi instaure donc un dispositif positif qui doit permettre la relance de la négociation collective tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise. Ce dispositif doit permettre d'être plus efficace sans qu'un niveau télescope l'autre alors que le système stratifié précédent conduisait souvent à des blocages.

Pierre BURBAN

L'UPA n'a pas contesté cette loi. Je suis cependant d'accord avec Dominique Tellier lorsque ce dernier qualifie la loi du 4 mai 2004 de « demi-loi ». En effet, la position commune souhaitait que ce texte permette une clarification entre le rôle de la loi, le rôle de la convention collective et le rôle du contrat. L'UPA considère effectivement que la clarification du rôle respectif de l'Etat et des partenaires sociaux est impérative. En outre, cette clarification des rôles paraît encore plus nécessaire dans un contexte où de plus en plus de lois et règlements sont désormais pris par les autorités de Bruxelles. Or les décideurs nationaux n'ont pas tous encore pris la pleine mesure de cet événement.

La loi de mai 2004 permet d'accorder une plus grande autonomie à la négociation d'entreprise. Aujourd'hui, 53 % des salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 personnes et 37 % travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés. Or ces salariés ne sont pas tous aguerris à la pratique de la négociation. Ainsi, pour la grande majorité des entreprises françaises, la négociation d'entreprise est inadaptée et illusoire. Or le mandatement ne répond pas toujours à cette contrainte.

L'UPA ne conteste pas cette loi ; cependant ce texte suscite quelques craintes. Pour les petites et moyennes entreprises, la négociation de branche va continuer de jouer un rôle central. Les négociations de branche devront faire l'objet d'une plus grande attention que par le passé afin d'identifier ce qui peut donner lieu à dérogation et ce qui ne le peut pas.

Par ailleurs, si tout le monde s'accorde à dire que la négociation collective doit être développée, elle reste souvent un vœu pieux. Or la négociation collective ne se développera que si les acteurs en ont la volonté. Toutefois, dans les petites entreprises, l'organisation interne de la négociation collective n'apparaît pas comme une évidence. Ces petites entreprises souhaitent souvent que les accords soient signés par la branche car ces dernières n'ont pas les moyens de le faire par eux-mêmes. Au titre de l'artisanat, nous avons souhaité l'ouverture d'une négociation pour créer les conditions du développement de la négociation collective au sein des petites entreprises. Nous avons ainsi signé un accord le 12 décembre 2001 pour que la négociation de branche se développe. De cet accord, il

ressort que l'UPA est en faveur d'une négociation déconcentrée qui doit permettre de décliner les accords de branche au niveau régional ou infra-régional afin de les adapter aux spécificités locales. Nous souhaitons également créer les conditions nécessaires pour faire vivre un dialogue social au niveau régional. Si l'accord du 12 décembre 2001 est appliqué aux entreprises relevant de la branche de l'Alimentation, nous rencontrons quelques difficultés à le mettre en œuvre au sein de la branche du Bâtiment et de la branche des Services de l'artisanat. Je ne doute pas cependant que nous pourrions être en mesure de mettre en œuvre ce dispositif dans les semaines qui viennent.

Pour mener une négociation collective, employeurs et salariés doivent être face à face. Or nous nous trouvons souvent face aux représentants des grandes entreprises du bâtiment lorsqu'il s'agit de négocier. De ce fait, le dialogue devient biaisé. L'accord du 12 décembre 2001 vise à mettre autour de la table de négociation des salariés issus des entreprises artisanales afin que le rapport de force soit équilibré. Cette organisation pose évidemment quelques difficultés : un artisan devra se priver de l'un de ses salariés lorsque ce dernier devra négocier. Cependant, si nous souhaitons que la négociation collective puisse être adaptée aux réalités du terrain, c'est dans cette voie que nous devons nous engager.

Maryse DUMAS

En préambule, je tiens à rappeler que la CGT n'est pas signataire de la position commune. Nous ne regrettons pas cette décision au vu de la loi Fillon qui en est issue ! Pour la CGT, il s'agit d'une loi en trompe-l'œil, qui passe à côté de l'essentiel, mais c'est aussi une loi qui renforce le poids du plus fort au détriment du plus faible.

C'est tout d'abord une loi en trompe-l'œil. En effet, pendant toute la phase de préparation de ce texte, il a été affirmé que cette loi conduirait à la mise en place de l'accord majoritaire et qu'elle transformerait les règles de la négociation et de la représentativité. Or cette loi ne crée pas l'accord majoritaire lequel va rester virtuel du fait de l'opposition de la plupart des organisations. En revanche, les dérogations seront possibles *via* des accords d'entreprise et de groupe. Cette loi conduit à bouleverser le principe de hiérarchie des normes.

C'est ensuite une loi qui passe à côté de l'essentiel. En effet, cette réforme aurait dû avoir pour objectif de rénover et de démocratiser les règles de la négociation collective. Pour la CGT, la négociation collective est un droit collectif des salariés qui doit rééquilibrer le rapport de force et rectifier la subordination liée au contrat de travail. Or, depuis plusieurs années, la négociation collective est pervertie : elle est devenue un instrument aux mains des employeurs pour faire admettre leurs orientations stratégiques tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau interprofessionnel. Nous voulons redonner un nouveau souffle au droit collectif des salariés à la négociation. Pour cela, les organisations syndicales doivent avoir la capacité de mener des négociations sur des sujets qu'elles considèrent importants. Or, aujourd'hui, les organisations syndicales n'ont pas le pouvoir d'obliger les employeurs à négocier sur des points qu'ils ne souhaitent pas aborder sauf à utiliser les conflits sociaux et les grèves.

Nous souhaitons donner une nouvelle légitimité aux accords en adoptant la règle majoritaire, et ce quel que soit le niveau de négociation. La notion de règle majoritaire est la même que la règle applicable à la démocratie politique : la démocratie sociale devrait permettre que des accords

puissent s'appliquer dès lors qu'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant la majorité des salariés concernés par ledit accord.

Pour mesurer le poids de chaque organisation syndicale, il faut organiser des élections. La CGT propose que les branches organisent, tous les deux ou trois ans, des élections ce qui permettrait de mesurer le poids de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, dans la branche et sur le plan interprofessionnel.

La CGT propose de modifier les règles de représentativité syndicale sur cette base, considérant que c'est aux salariés qu'il revient de déterminer quelles sont les organisations syndicales représentatives. Cette proposition ne vise pas uniquement les organisations syndicales mais également les organisations patronales pour lesquelles les règles de représentativité doivent également être revues. En effet, le Medef ne peut pas s'approprier l'ensemble des revendications patronales alors que de nouvelles organisations patronales émergent, notamment au sein de l'économie sociale.

Le gouvernement nous impose une négociation sous contrainte. En demandant aux salariés de travailler un jour férié, les organisations syndicales se trouvent sommées de négocier. Si nous refusons de négocier, alors le lundi de Pentecôte sera imposé. De la même manière, la loi de cohésion sociale de Monsieur Boorlo nous contraint à renégocier la durée du travail. Pour cette raison, la CGT considère que cette loi accentue le poids du plus fort contre le plus faible. Avec ce texte, la loi renforce encore le pouvoir des employeurs, notamment en accordant un droit à dérogation.

Au mieux, cette loi Fillon conduira à un blocage des négociations de branche puisque cette loi prévoit que la norme soit la dérogation tandis que l'application de l'accord devient l'exception. Il faudra donc que chaque article soit rédigé de telle manière à empêcher la dérogation. Au pire, la loi Fillon conduira au dumping social généralisé. La CGT ne souhaite se ranger à aucune de ces solutions : elle appelle donc à la mobilisation.

Michel JALMAIN

La CFDT considère que la loi de mai 2004 est une réforme inachevée, mais c'est aussi une réforme d'étape. Or un compromis doit parfois être accepté pour faire avancer la rénovation des relations interprofessionnelles, même si le combat se poursuit. La CFDT a émis des critiques et fait part de ses désaccords vis-à-vis de cette loi : nous aurions préféré privilégier la logique d'engagement majoritaire sur celle d'opposition. Nous avons demandé que soient organisées des élections de représentativité dans les différentes branches afin d'être en mesure de valider l'engagement majoritaire. La CFDT n'était pas non plus favorable à l'organisation de la hiérarchie des normes telle qu'elle est présentée dans la loi. Nous demandons l'application de l'accord interprofessionnel de 1995 qui place la branche comme pivot de la négociation et permet à celle-ci de déterminer les espaces de négociation qui sont laissés aux entreprises.

Toutefois, nous devons aussi saisir les possibilités ouvertes par cette loi. Il existe certes des risques si personne ne souhaite s'engager ou si le patronat adopte une vision rigide de l'application de cette loi. Ces attitudes pourraient conduire effectivement à un blocage de la négociation collective. Cependant, cette loi comporte aussi des opportunités qui doivent être saisies. La non-remise en cause des accords signés antérieurement constitue un point très important pour les négociations de

branche. Ce point renvoie également à la stratégie et à la pratique syndicale. Cette réforme doit permettre aux syndicats de prendre la main vis-à-vis du patronat en imposant leur point de vue sur ce que doit être la négociation sur les accords de branche. Ainsi, nous demanderons que soient précisées la nature, l'ampleur et la déclinaison des accords que nous devons négocier ; sinon, il n'y aura pas d'accord. En tant que pivot de la négociation collective, les accords de branche devront identifier les domaines qui pourront faire l'objet de dérogation au niveau des entreprises. Cela conduira à rechercher des convergences nouvelles entre organisations afin d'imposer au patronat la façon dont les organisations syndicales entendent mener la négociation.

Cette loi offre également des opportunités aux petites entreprises. La CFDT compte actuellement 20 000 mandats. Sous réserve d'une négociation de branche, la loi permet de développer ce mandat. Elle doit donc permettre de développer la négociation et la représentation dans les petites entreprises. De la même manière, la possibilité de négocier au niveau du groupe est un espace nouveau que nous devons conquérir. De même, la possibilité de développer la négociation collective au niveau des commissions paritaires locales ne doit pas non plus être un espace négligé par les syndicats au moment où les questions d'emploi, de formation, d'insertion, de développement de l'apprentissage ressortent d'une action syndicale de proximité. Il serait en effet illusoire de croire que les branches peuvent résoudre tous ces problèmes. Dans ce domaine, la hiérarchie des normes sera respectée, c'est-à-dire que ce seront les accords de niveau supérieur qui primeront.

Cette loi comporte donc un risque si les organisations syndicales ne se montrent pas suffisamment offensives et font la part belle au patronat, mais elle présente aussi des opportunités si les organisations syndicales savent adapter leurs stratégies et leurs pratiques syndicales.

Jean-Louis WALTER

La position commune de 2001 portait des propositions qui permettaient de développer la négociation collective. En octobre 1995, les partenaires sociaux avaient défini des règles de fonctionnement, mais cet accord comportait aussi un chapitre annexe relatif à la reconnaissance des acteurs. Or il n'est plus fait référence aujourd'hui à ce chapitre annexe. Pourtant, qui dit négociation collective, dit aussi reconnaissance des acteurs, c'est-à-dire que les parties qui se retrouvent autour de la table de négociation doivent avoir une légitimité en tant que négociateur.

Le syndicaliste ne jouit pas toujours d'une bonne image de marque : il s'agit d'une personne à laquelle on fait appel au moment des crises. Or les instances de concertation territoriale ne fonctionnent pas, hormis en période de graves difficultés. La CFE-CGC souhaite que les partenaires sociaux soient reconnus à leur juste titre, qu'ils soient associés aux réflexions et qu'ils puissent travailler en collaboration avec les autres acteurs. Il doit être possible de discuter de l'évolution des entreprises et de l'évolution des bassins d'emploi hors période de crise.

La position commune à l'origine de la loi Fillon était un texte intéressant. La CFE-CGC l'a signée après de longues discussions. La déclinaison de cette position commune dans le texte de loi ne nous convient guère. Par ailleurs, il est difficilement concevable que la négociation collective puisse évoluer tant que les partenaires ne sont pas reconnus.

L'objectif visé par cet accord était de couvrir de manière plus efficace le tissu des petites entreprises. Concernant le dialogue territorial, la CFE-CGC considère que la négociation doit se faire en amont afin d'anticiper les difficultés. Les problèmes de restructuration peuvent également être abordés en entreprises et dans d'autres instances de concertation.

La CFE-CGC est convaincue que le dialogue social européen passera par les branches professionnelles. Les organisations syndicales doivent donc faire en sorte que le dialogue social de branche puisse s'ouvrir au-delà des frontières de l'Hexagone.

Jacques MAIRE

La loi du 4 mai 2004 présente le mérite d'alimenter le débat sur la démocratie sociale. Certains affirment que cette loi est une « demi-loi » ou un « point d'étape ». Pour l'UNSA, cette loi est doublement hémiplegique. Premièrement, elle ne définit pas clairement le rôle respectif de la loi et du contrat. Deuxièmement, si cette loi aborde la question de la validation des accords, elle n'aborde pas la question de la légitimité des acteurs. Pour ces raisons, l'UNSA considère que ce système est bancal.

Cette loi introduit cependant des notions importantes. Désormais, il existe une distinction entre le droit à négocier qui repose sur la présomption irréfragable de la représentativité et la capacité à conclure dans des conditions qui permettront de valider des accords. Le nouveau dispositif entraîne donc la disparition de la présomption irréfragable de la représentativité, sinon cette distinction n'aurait pas été proposée. Il nous faut aujourd'hui aller au bout de cette démarche qui commence à peine. L'audace dont a fait preuve François Fillon a déclenché des contre-feux, ce qui explique que nous soyons restés au milieu du chemin. Ce système comporte des risques. Toutefois, ceux qui souhaiteront encourager la « casse » de la hiérarchie des normes et qui voudront faciliter la signature d'accords dérogoratoires devront aussi prendre leurs responsabilités dans les négociations.

Depuis trois ans, l'UNSA appelle à la refonte du système de représentativité, à la nécessité d'organiser des élections incontestables qui permettent d'établir cette représentativité et à la nécessité de faire évoluer la négociation collective vers la notion d'accord majoritaire. Nous pouvons faire en sorte que le processus de négociation collective soit mieux préparé et mieux conduit par les organisations syndicales. Nous devons être capables de faire émerger, dès le début du processus de la négociation, des propositions communes et être capables de dessiner les éventuels rapprochements qui permettront de conclure des accords majoritaires. Ainsi, nous pourrions faire évoluer de manière importante le nécessaire rapport de forces car l'employeur pourrait alors mieux mesurer les espaces sur lesquels des compromis pourront être établis. En dépit de ses imperfections, la loi ouvre donc un certain nombre de passages.

Le volet relatif à la formation professionnelle constitue un autre champ important à mettre en œuvre. Il appartient aux négociateurs des branches, des entreprises, des institutions paritaires et des instances territoriales de trouver les articulations nécessaires qui permettront de faire avancer la négociation collective. Sur ce point, je regrette que la deuxième phase de la décentralisation ne fasse aucunement référence à la réforme du dialogue social au sein des territoires.

II. Débat

Jacques LEMERCIER

Quel gouvernement aurait pu prendre le risque, quelle que soit sa couleur politique, de mettre en place l'accord majoritaire alors qu'il existe une organisation syndicale qui n'a pas la culture de signer des accords ? Pour accepter de prendre un tel risque, cette organisation syndicale aurait dû s'engager plus avant à ne pas s'enfermer dans une tactique du conflit.

Claude ISRAEL, Région Midi-Pyrénées

La question de l'articulation entre les deux niveaux de négociation a été peu discutée. Les branches se perçoivent comme un appareil relativement centralisé. Cependant, dans un contexte de décentralisation, les organisations syndicales ne doivent-elles pas s'emparer du thème de la nécessaire articulation entre les différents niveaux ? Comment ces organisations vont-elles s'adapter pour mettre en œuvre ce que la loi impose ?

Maryse DUMAS

La démocratie n'est pas un risque. Un gouvernement s'honorerait à considérer que la démocratie est un processus naturel qu'il faut poursuivre. La CGT n'a certes pas remporté le succès escompté sur l'accord majoritaire, mais elle reste convaincue que l'accord majoritaire finira, à terme, par s'imposer. Comme la démocratie est un processus incontournable en politique, c'est aussi un processus incontournable de la démocratie sociale.

Si le patronat doit prendre en compte le fait qu'un accord est signé par des syndicats qui représentent la majorité des salariés, il sera alors contraint de faire des propositions qui iront davantage dans le sens de ce que souhaitent les salariés. La règle majoritaire est donc un des éléments qui permet de peser dans un sens favorable aux salariés.

Par ailleurs, je tiens à souligner que c'est le système actuel qui conforte la CGT dans une position de refus de signature. Aujourd'hui, parce que la CGT s'exprime contre le principe de l'intéressement, notre organisation ne signera pas ces accords. Cependant, ces derniers, dès lors qu'ils sont validés par des organisations, même minoritaires, peuvent s'appliquer. Toutefois, si la règle majoritaire s'appliquait et que la CGT en refusant de signer ces accords bloquait la conclusion d'un accord d'intéressement, alors les salariés exerceraient peut-être des pressions pour que la CGT revoie sa position sur un point qui leur apporte un complément de salaire. La CGT considère que la négociation est un droit des salariés, exprimé par les syndicats. En cela, nous avons pris l'engagement, avant toute signature, de consulter les salariés pour connaître leurs souhaits.

La CGT considère que la règle majoritaire est non seulement un impératif démocratique, mais c'est aussi un levier qui doit permettre de modifier le contenu de la négociation dans un sens plus favorable aux salariés en obligeant les employeurs à faire un pas vers leurs revendications. La règle majoritaire est aussi une mesure qui peut légitimer les organisations syndicales en tenant compte de l'opinion majoritaire des salariés. Les organisations prendront ainsi leurs responsabilités vis-à-vis des salariés lesquels, s'ils sont mécontents, pourront donner leurs voix à un autre syndicat lors des prochaines élections.

Bernard VIVIER

Nous sommes fortement attachés à la notion de branche et le marché du travail doit être organisé au niveau des branches. Or ces branches ne sont pas toutes de grandes structures au plan national. Des accords collectifs locaux permettent aussi de réaliser de grandes avancées sociales en dehors de tout accord majoritaire. Par ailleurs, je ne crois pas que le renouveau passe par l'introduction de la règle majoritaire. La finalité d'une société politique n'est pas comparable à la finalité poursuivie par l'entreprise. En cela, les mêmes règles de démocratie ne peuvent pas s'appliquer. La finalité de la société est le citoyen : il est donc légitime que le citoyen se situe au cœur des décisions. La finalité de l'entreprise est le client. En cela, les syndicats existent pour rappeler que le personnel ne doit pas être considéré comme une variable de production, mais la décision finale est imposée par le marché. Nous ne pouvons pas faire de l'entreprise un système qui fonctionne de la même manière que l'Assemblée nationale. L'entreprise n'est pas une démocratie populaire : nous ne pouvons donc pas appliquer la règle majoritaire. Il est nécessaire en conséquence de mettre en place des structures organisées qui soient capables d'être représentatives. Cela pose la question de la légitimité des accords, et donc des acteurs. Cette légitimité des acteurs passe par une action construite de responsabilité des syndicats. Nous sommes aujourd'hui à un tournant de notre histoire sociale où la France peut peut-être rejoindre l'ensemble des pays européens (Espagne, Allemagne) dans lesquels il existe des équilibres sociaux et dans lesquels l'Etat n'est pas le système vers lequel on se tourne en cas de désaccord entre employeur et syndicats. Cette responsabilité des syndicats doit aussi inciter à mettre en œuvre le deuxième volet de la position commune sur la reconnaissance des interlocuteurs, et plus généralement sur le renouvellement des équipes syndicales.

Michelle BIAGGI

Adopter la règle majoritaire nécessite d'avoir la volonté de signer des accords pour faire avancer les dossiers. Nous souhaitons que perdure la possibilité pour chaque organisation syndicale de signer des accords quitte à développer un droit d'opposition plus important pour ceux qui ne seraient pas d'accord.

Nous pouvons avoir des sujets d'inquiétudes. Les branches professionnelles sont nombreuses et certaines sont en train de périliter. Or ces branches représentent des entreprises et donc des salariés dont les droits doivent continuer de progresser et d'être défendus. Les salariés souhaitent que les organisations syndicales qui les représentent puissent avoir la possibilité de faire entendre leurs revendications et de préserver leurs acquis qu'il y ait ou non application d'une règle majoritaire.

Par ailleurs, lorsqu'un accord dérogatoire sera signé dans une entreprise, comment un salarié pourra-t-il se porter devant le Conseil des Prud'hommes pour faire reconnaître et appliquer sa convention collective d'origine ?

Je crois également que ce n'est pas à la loi d'imposer aux organisations syndicales de revoir leurs structures internes. Force Ouvrière n'est pas organisée régionalement et ce n'est pas à la loi de réformer de force notre organisation.

Jacques MAIRE

L'UNSA n'est ni pour la minorité agissante ni pour la minorité bien pensante. La seule réponse sérieuse que nous puissions apporter à cette question est la réponse apportée par Jean Jaurès en 1898 lequel affirmait que la seule manière de fonder la légitimité du syndicat était de passer par le suffrage des salariés. Il n'existe pas d'autres systèmes possibles. En conséquent, chacun doit prendre ses responsabilités en fonction du niveau de responsabilité accordé par les salariés. Les salariés pourront juger ensuite : s'ils sont mécontents, alors ils pourront sanctionner leur représentant par leur vote lors des prochaines élections.

Les dispositions du Code du travail, les accords collectifs, voire les statuts pour les fonctionnaires, ne sont plus aujourd'hui des protections suffisantes pour l'ensemble des éléments qui constituent la vie professionnelle. Pour cette raison, nous devons commencer à réfléchir à l'élaboration de droits sociaux fondamentaux que d'autres qualifient de « sécurité sociale professionnelle ». Nous devons bâtir des outils de la négociation collective afin que certains droits et certaines garanties puissent être proposés de manière transversale. A cela s'ajoute la question de la transférabilité des droits. Dans un monde qui évolue rapidement, la mobilité professionnelle, qu'elle soit volontaire ou subie, ne doit effectivement pas conduire à faire perdre des droits aux salariés.

Henri DIETRICH, CFTC

Je suis fort surpris du décalage qui existe entre la base et le sommet. Un salarié qui travaille dans une petite entreprise subit toujours la « pression du patron » : on peut lui demander de travailler en dehors des horaires prévus à son contrat de travail, on peut lui demander de travailler le samedi ou le dimanche sans percevoir d'indemnités supplémentaires, etc. Ces difficultés sont des réalités pour les salariés. Par ailleurs, à quoi sert de promulguer une loi à laquelle il est possible de déroger ? Il aurait été préférable de promulguer une loi qui incite davantage les employeurs à respecter les droits collectifs existants.

Dominique BALTUS, Inspecteur du travail

Lors des négociations sur les 35 heures, j'ai eu le sentiment que les syndicats n'avaient pas toujours la maîtrise de leurs mandats, mais que ces derniers étaient contrôlés par le patronat.

Michel JALMAIN

Je crois pour ma part que les inspecteurs du travail effectuent un travail sérieux afin de verbaliser les éventuels excès des pratiques patronales ! La CFDT a certes acquis une certaine pratique des mandats : ce développement du mandat s'est fait sous l'impulsion des négociations sur le temps de travail. Ce dispositif a su produire du changement, mais c'est encore un combat à mener pour réussir à introduire le syndicalisme dans la petite entreprise.

Nous ne devons pas déformer l'image du syndicat en France. Sa présence n'est pas négligeable et sa représentativité ne doit pas être minimisée. L'importance de la négociation collective et de la production contractuelle n'est pas non plus négligeable, loin s'en faut. La question est donc de savoir si la loi est de nature à renforcer cet état de fait. Ceci renvoie à la question de savoir si les

confédérations syndicales sont prêtes à adapter leurs stratégies et leurs pratiques à cette nouvelle donne. La CFDT considère que ce texte de loi offre des opportunités et des leviers d'intervention. pour la négociation de branche : les syndicats devront ainsi imposer ensemble la façon dont ils souhaitent que cet accord soit construit. Nous devons également, ensemble ou séparément, demander l'ouverture de négociation de branche pour être en mesure d'adapter ou d'améliorer le dispositif législatif. Cette loi ouvre également la possibilité de mieux prévoir la représentation des salariés dans la petite entreprise.

Par ailleurs, pour répondre à Michelle Biaggi sur l'organisation territoriale des syndicats, je tiens à souligner que le traitement des problèmes liés aux bassins d'emploi et aux territoires, dépasse le cadre des branches professionnelles.

Jean-Louis WALTER

La loi est votée et les confédérations syndicales doivent assumer leurs responsabilités. Ce texte ouvre des perspectives au niveau des branches. Au niveau de l'entreprise, la formation de nos militants et le renforcement de nos structures syndicales doivent nous permettre d'éviter tout dérapage. En 1995, j'ai fait partie des syndicalistes qui ont ouvert la brèche du mandatement. Aujourd'hui, le bilan que nous pouvons dresser de cette expérience n'est pas aussi négatif que certains veulent le dire. On commente certes davantage les mauvais exemples que les bons exemples, cependant, nous devons reconnaître qu'un travail considérable a été fourni en ce domaine.

Maryse DUMAS

Le mandatement et l'opposition majoritaire sont des contre-feux pour ne pas se poser la question fondamentale de l'exercice du droit syndical dans les petites et les grandes entreprises. En effet, la négociation collective produit de la norme. Il est donc naturel de lui appliquer les mêmes règles qu'en matière législative, celle de la majorité fondée sur les résultats électoraux.

La stratégie syndicale s'adapte toujours à la nouvelle donne. La question est cependant de savoir si nous devons adapter nos revendications ou nos formes d'intervention. La CGT souhaite maintenir son objectif qui s'appuie sur les revendications des salariés. Les conditions dans lesquelles nous exerçons notre action nous conduisent à modifier nos formes d'intervention. Pour la CGT, la négociation n'est pas un but, mais un moyen pour faire progresser la situation des salariés.

Pour conclure, je tiens à rappeler que le taux de participation aux élections professionnelles est sensiblement plus important que le taux de participation enregistré lors des suffrages politiques. Au travers de la négociation, les salariés doivent non seulement avoir le sentiment d'être représentés, mais aussi avoir le sentiment de pouvoir influencer sur la décision. La CGT ne propose pas un syndicalisme de service au travers de la négociation, mais elle souhaite concevoir la négociation comme un moyen pour les salariés de pouvoir changer leurs conditions en se sentant partie prenante de la vie de l'entreprise, de la vie de la branche et de la vie sociale.

Dominique TELLIER

Le débat que nous venons d'entendre entre les différents syndicats m'apparaît comme complètement surréaliste. Il est la traduction de la défense des intérêts de structures. Ceci me conforte dans l'idée qu'il est essentiel de décentraliser la négociation au plus près des réalités. Cette mesure permettra alors d'éviter les querelles d'appareils.

Par ailleurs, je ne souhaite pas que la négociation de branche donne lieu à des chantages. Si les organisations syndicales ne souhaitent pas mener de négociations de branche, alors elles devront en porter la responsabilité.

Michelle BIAGGI

Pour Force Ouvrière, les accords majoritaires sont des accords à durée déterminée, car si les salariés ne sont pas satisfaits, alors leurs voix se porteront sur un autre syndicat lors des élections suivantes. Ces accords majoritaires risquent donc de semer le désordre. Par ailleurs, nous souhaitons organiser la résistance dans les branches afin de préserver les accords. Je considère également que le fait de placer le militant comme un électeur conduit à modifier le rôle des organisations syndicales. Enfin, concernant la décentralisation, que risque-t-il de se passer si la négociation est décentralisée au niveau de bassins d'emplois riches par rapport à des régions moins dotées qui risqueraient alors de connaître le marasme ?

Pierre BURBAN

La négociation collective doit être développée dans les petites entreprises, mais nous devons ici adapter les moyens et trouver des solutions innovantes pour que cette négociation collective puisse être menée de manière efficace. Les organisations professionnelles de branches ont pleinement conscience qu'il faut trouver des solutions adaptées aux petites entreprises.

Quel diagnostic, quels risques et opportunités, quelles initiatives dans les branches ?

Participent à cette table ronde :

Alain MENNESSON, Fédération des travailleurs de la métallurgie, CGT

Didier BRULE, Fédération des services, CFDT

Marc WESTRELIN, CAPEB

Aymeric DUROY, UIMM

Jacques LEMERCIER, Fédération des Télécoms CGT-FO

La table ronde est animée par Valérie DEVILLECHABROLLE, Liaisons Sociales Magazine.

I. Table ronde

Valérie DEVILLECHABROLLE

Qu'est-ce que le dispositif Fillon apporte dans les différentes branches ? Comment les différentes branches peuvent-elles se saisir des opportunités qui leur sont offertes ? Qu'est-ce que cette loi propose dans l'articulation des différents niveaux de négociation ? Quelle place est laissée à la négociation d'entreprise ? Voici quelques-unes des questions auxquelles nous chercherons à répondre au cours de cette table ronde.

Marc WESTRELIN

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, environ 65 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés. Environ 130 000 entreprises ne comptent pas de salariés. La vie paritaire de ce secteur d'activité est toutefois relativement dynamique.

L'accord-cadre de 1985 a permis aux confédérations de l'Artisanat de pouvoir négocier dans les branches en étant reconnues comme représentatives. A cette époque, les petites entreprises n'avaient pas les moyens d'assurer une formation continue. En 1989, un accord a permis de créer le Fonds d'assurance-formation des salariés de l'artisanat du bâtiment. En 1995, sur une idée développée par quelques militants de la CAPEB, un système de financement du dialogue social a été mis en place à partir d'une contribution des entreprises à hauteur de 0,05 % et d'une enveloppe de fonds affectée qui permettait de financer le départ en négociation ou en travail paritaire des artisans comme des salariés. Ce système a stimulé l'activité du paritarisme au niveau des petites entreprises. Cet accord a servi ensuite de modèle pour l'accord du 12 décembre 2001 signé au niveau interprofessionnel. Ces accords ont permis de poser les bases d'un fonctionnement paritaire optimal mais aussi de financer des rencontres bilatérales.

En 1998, un combat a dû être mené au moment de la première proposition de loi Aubry qui faisait la part belle aux grandes entreprises dans la mise en place de la réduction du temps de travail. En effet, tandis que les grandes entreprises pouvaient bénéficier d'aides à la mise en place de cette nouvelle législation, les représentants des petites entreprises ont dû conduire un combat syndical pour faire évoluer la loi Aubry. Nous avons dû trouver les moyens d'adapter, le moins mal possible,

cette nouvelle loi dans nos entreprises. Dès juillet 1998, nous avons ouvert des négociations avec les cinq centrales syndicales. Ces négociations ont abouti à l'accord du 9 septembre 1998 sur la mise en place de l'ARTT dans les entreprises de moins de 10 salariés. Le 6 novembre 1998, un accord a été conclu pour les entreprises de plus de 10 salariés puisque les entreprises de plus de 10 salariés et celles de moins de 10 salariés ne sont pas soumises à la même convention collective.

En 2001, les partenaires sociaux se sont réunis pour revoir le système de financement de la formation continue. En juin 2001, la contribution a ainsi été portée à 0,90 % alors que la loi exige une contribution minimale de 0,25 % de la masse salariale.

En 2002, un autre accord-cadre a été conclu concernant les chèques vacances. Auparavant, les entreprises de moins de 50 salariés ne pouvaient pas bénéficier de ce dispositif. Aujourd'hui, des représentants des entreprises artisanales du bâtiment siègent au conseil d'administration de l'ANCV. Par ailleurs, l'accord de branche sur l'épargne salariale concerne 175 000 entreprises de moins de 50 salariés et près de 1,25 million de salariés. Aujourd'hui, environ 135 000 entreprises ont montré leur intérêt pour ce dispositif.

En 2003 et 2004, un travail a été entrepris sur la relecture des conventions collectives légales. Nous avons également finalisé un accord ouvert à signature relatif à la déclinaison de l'accord interprofessionnel du 20 septembre et du 5 décembre 2003 et sur la loi du 4 mai 2004. Un débat a également été initié sur le droit individuel à la formation. Compte tenu des contraintes spécifiques de ces petites entreprises, nous devons trouver un système qui permette de favoriser le départ en formation hors temps de travail, mais aussi la prise en charge de ces formations.

Valérie DEVILLECHABROLLE

Dans la branche du bâtiment, il existe un élément fédérateur qui incite les partenaires sociaux à privilégier le dialogue : il s'agit de la nécessité d'attirer les jeunes par de meilleures garanties sociales dans un secteur réputé difficile. Cet élément a certainement joué en faveur des avancées que vous venez de commenter.

Dans le secteur des télécommunications, nous avons constaté la forte volonté des partenaires sociaux de construire un droit conventionnel de branche. Ce secteur d'activité a récemment été fortement impacté par la dérégulation et la libéralisation des marchés. Dans ce contexte de disparition des monopoles d'Etat, il a été nécessaire d'impulser un nouveau droit privé du travail.

Jacques LEMERCIER

La branche Télécoms est de création très récente. Cette branche a été très « riche » avant l'éclatement de la bulle Internet. Toutes les organisations syndicales se sont engagées dans la construction de cette branche, même les organisations syndicales patronales. Nous avons été l'une des premières branches à négocier la mise en application de l'accord sur les 35 heures.

La branche a mis en place un Observatoire des métiers. Cet observatoire conduit des études sur les perspectives de nos métiers, sachant que nos métiers des télécommunications évoluent très rapidement. Les spécificités de ce secteur obligent à faire preuve d'anticipation. Ce travail est certes difficile à mener car certaines entreprises sont réticentes à communiquer leurs chiffres craignant de

donner des informations à la concurrence. Cela étant, l'Observatoire des métiers a réussi à conduire une étude sur les perspectives des métiers à l'horizon 2010, qui est un travail très complet.

Un accord très important a été signé concernant la santé au travail et les risques professionnels. Cet accord a été signé à l'unanimité des organisations syndicales. Il servira de levier pour aborder ces sujets essentiels tant dans les grandes entreprises que dans les moyennes et petites entreprises.

Le sujet de la formation professionnelle est en cours de discussion. La volonté des organisations syndicales est d'organiser et de mieux préparer les redéploiements inter-groupes et les mobilités au sein de la branche. Le secteur des télécommunications, parce qu'il est jeune, a pour particularité que beaucoup de salariés passent d'une entreprise à l'autre à la recherche d'un meilleur salaire, même si ce mouvement a tendance à se ralentir. La mobilité au sein de la branche reste cependant à un niveau important. Nous souhaitons donc créer une solidarité au sein de la branche, et nous souhaitons également que la branche Télécoms soit moteur dans la mise en place d'une convention collective de branche au niveau européen.

S'agissant de la loi récente sur la négociation collective, je rappelle que Force Ouvrière est attachée au droit d'opposition. Il doit permettre de clarifier le débat syndical et d'assainir les querelles entendues dans certaines entreprises. C'est aussi un point important pour l'avenir du monde syndical : des travaux communs doivent être menés afin que les organisations syndicales se rapprochent et mettent leurs revendications en commun.

Valérie DEVILLECHABROLLE

Pour la branche de la métallurgie, quelle articulation est possible entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise ?

Aymeric DUROY

La branche de la métallurgie représente environ 2 millions de salariés et 45 000 entreprises, dont une majorité de petites entreprises. L'organisation de la branche est unique, mais présente la particularité d'avoir des négociations territoriales. Depuis les années 70, le niveau territorial a décidé de porter un certain nombre de grands sujets au niveau national.

La loi du 4 mai 2004 induit une remise en cause de la hiérarchie des normes. Au sein des normes conventionnelles, la norme la plus large s'impose à la norme la plus étroite. Le principe de faveur répond cependant à une autre logique. En effet, le principe de faveur est le droit de violer la loi en faveur des salariés (article L132-4) mais aussi de violer les accords collectifs en faveur des salariés (article L135-2). Aucune autre disposition ne permet de violer la loi en faveur de l'une des parties. Or le principe de faveur n'est nullement remis en cause par la loi du 4 mai 2004. La loi du 4 mai incite également à la négociation collective, mais nous devons encore attendre pour savoir si ces incitations vont porter leurs effets.

En 1946, dans le contexte de l'Après-Guerre, le pouvoir du tout législatif a été imposé. A cette époque, les accords d'entreprise ne pouvaient être que des compléments à la loi. En 1950, nous avons dû faire le constat de l'échec de ce système. Il a alors été décidé de donner à quelques grandes organisations syndicales le droit d'assurer la représentation des salariés que ces derniers soient ou

non syndiqués. A cette époque, il a également été imposé la convention collective aux entreprises qui ne souhaitent pas adhérer à un syndicat patronal. A cette même époque, la liberté salariale a été retrouvée et un revenu minimum a été créé. Ces décisions ont été prises après avoir fait le constat de l'échec de 1946. Cependant, les principes qui ont conduit à établir ce système ont fini par être perdus de vue. Notamment, la loi de 1982 a permis de mettre en place des accords dérogatoires. Or pourquoi élabore-t-on des textes contraignants si on laisse ensuite la possibilité d'y déroger ? Ainsi, je crois que les maux les plus graves dont souffre la vie sociale et paritaire en France tiennent au fait qu'il existe une méfiance à l'égard des partenaires sociaux.

Cette loi du 4 mai 2004 comporte des risques, notamment le tarissement de la négociation collective et la disparition des syndicats minoritaires, même si elle ouvre aussi des perspectives.

Valérie DEVILLECHABROLLE

Quelles sont les conséquences possibles de cette réforme dans le domaine des services dans lequel il n'est pas toujours simple de négocier ?

Didier BRULE

La branche des services compte plus de 80 conventions collectives. Cette branche compte également près de 6 millions de salariés. C'est aussi une branche dans laquelle il est difficile de négocier et de faire avancer les droits des salariés. Dans le domaine de la publicité, les minima salariaux n'avaient pas évolué depuis 1982. Ce n'est qu'en 2004 que nous avons réussi à obtenir l'augmentation de tous ces minima. Dans d'autres secteurs, il est difficile de négocier par absence de forces syndicales, et ce quelle que soit l'étiquette syndicale.

Nous restons cependant attachés à la branche car la branche est un pivot et une instance indispensable de régulation sociale. Les secteurs d'activité sont d'ailleurs souvent attachés au niveau de la branche, en particulier le secteur de la propreté tient à ce que la branche organise le dialogue social. De la même manière, certains secteurs ont opté pour la mise en application directe des accords de branche plutôt que de faire appel au mandatement.

La loi du 4 mai présente des risques, mais aussi des opportunités. La CFDT Services ne souhaite pas fermer la porte à la possibilité de déroger dans certains domaines.

En France, nous avons instauré une logique de conflictualité plutôt qu'une logique de contrat. Or la CFDT préfère privilégier la logique contractuelle au conflit dès lors qu'il existe une possibilité de dialogue. De plus, la conflictualité n'est pas de tradition dans les secteurs des services.

Valérie DEVILLECHABROLLE

Monsieur Mennesson, comment se déroule la négociation d'entreprise dans votre branche ?

Alain MENNESSON

La branche de la métallurgie compte 80 conventions collectives, mais les droits sociaux des métallurgistes sont adossés à 31 accords nationaux. Ces 31 accords constituent la « colonne vertébrale » des entreprises de la branche. Même si la loi ouvre la porte aux dérogations, je crois que l'UIMM ne va pas cesser de nous convoquer à Paris pour discuter des accords nationaux qui vont encadrer la législation des métallurgistes en France d'autant que cette branche compte 45 000 entreprises de moins de 50 salariés. Les avancées sociales dans notre branche ont souvent été obtenues après avoir mené de longs combats.

La question peut se poser de discuter ces dispositions nouvelles de validation des accords sur le plan territorial d'autant que notre branche compte des conventions territoriales et que le gouvernement et le patronat nous incitent à négocier au plus près du terrain. Le législateur ne propose pas le droit majoritaire ou le droit d'opposition ; il propose uniquement le droit majoritaire sauf s'il n'est pas possible de trouver un tel accord.

S'agissant de la possibilité de déroger, je ne crois pas, paradoxalement, que ce sera dans les petites et moyennes entreprises que la dérogation sera la plus importante. Nous avons analysé 832 accords qui concernent un million de salariés de la métallurgie. Or nous nous sommes rendus compte que c'est dans les PME que l'on trouve les meilleurs accords. Cette situation s'explique de plusieurs manières. Tout d'abord, cela tient au fait que les rapports de force sont plus faciles à établir dans ces petites et moyennes entreprises. Ensuite, les dirigeants de ces PME sont également moins disposés à entrer en conflit avec les représentants des salariés dans ces structures de petite taille.

En revanche, nous sommes inquiets de l'évolution du droit des salariés à la négociation. De nombreux accords de groupe ont été conclus dans les grandes entreprises de la branche. Aujourd'hui, des accords de groupe se déclinent dans les sociétés sans pour autant que soient conduites des négociations d'entreprise. Arcelor a proposé un accord de groupe d'adhésion pour les délégués syndicaux et les délégués centraux des sociétés du Groupe, et ce sans négociation. De la même manière, chez EADS, un accord a été signé à Amsterdam, par le DRH Europe, avec les présidents et co-présidents du Comité d'entreprise européen sur l'intéressement. Ainsi, le Comité d'entreprise européen, qui est une instance d'information/consultation, devient une instance de négociation.

Nous constatons ainsi qu'il existe la volonté d'aller vers des accords qui élargissent le périmètre de la négociation. Or cette tendance supprime le droit à la négociation des salariés.

II. Débat**De la salle**

Au niveau communautaire, vous vous devez de faire entendre une voix unique. Est-il envisageable à terme de présenter un interlocuteur unique pour la France ? Quelle importance souhaitez-vous accorder au niveau communautaire, notamment en termes de financements et de moyens ? Pensez-vous par ailleurs qu'il est envisageable de porter une convention collective européenne dans chacun de vos secteurs ? Auquel cas, quel pourrait être son contenu ?

Jacques LEMERCIER

Au niveau communautaire, notre Confédération présente à ses collègues internationaux un interlocuteur unique français. Cependant, cette représentation n'est pas formelle ; elle est issue d'un travail collectif mené en amont.

Force Ouvrière envisage encore difficilement d'abandonner sa souveraineté pour présenter un seul visage syndical au niveau européen. Il existe effectivement de grandes différences entre les syndicats européens. Dans le contexte actuel, il est donc difficilement envisageable qu'un syndicat danois ou anglais puisse porter nos revendications au niveau européen. Je pense que cela prendra encore des années avant de se réaliser, si cela se réalise.

Didier BRULE

La question sociale n'est pas la préoccupation principale de l'Europe. En dépit des avancées constatées dans ce domaine, nous ne pouvons pas affirmer que le dialogue social européen se développe de manière satisfaisante. Il me semble aujourd'hui utopique de mettre en place une convention collective européenne sur le court terme. Nos différences culturelles et nos difficultés à nous comprendre au niveau intersyndical sont trop importantes pour que ce projet soit réaliste. Il semble donc préférable de chercher à nouer des accords sur des points précis plutôt que de chercher immédiatement à mettre en place une convention européenne. De plus, ce que nous appelons convention collective en France n'a pas la même signification dans les autres pays d'Europe. La CFDT, dont l'organisation interne est porteuse de la culture du fédéralisme, est cependant présente dans des groupes de discussions créés au niveau des instances européennes.