

Du 2 au
19 avril
2007

PRISES DE PAROLE



Service de presse



- Besoin d'air p.1
- Charges sociales p.2
- Croissance p.2
- Economie de marché p.2
- Election présidentielle p.2
- Polémique sur la baisse du chômage p.3
- Politique industrielle p.3
- Pouvoir d'achat p.4
- Productivité p.4
- Rémunération des dirigeants p.4
- Représentativité syndicale p.6
- Temps de travail p.8

■ BESOIN D'AIR - POINT SUR LA CAMPAGNE DE MOBILISATION

Notre livre s'est très bien vendu et continue à se vendre. A ce jour nous sommes à 55 000 ventes, et les ventes sont toujours assez soutenues quand on les regarde semaine après semaine. Au-delà, au jour d'aujourd'hui, nous avons fait plus de 70 réunions en province, certaines d'entre elles ont réuni 600 à 700 personnes, mais surtout ce que nous avons particulièrement apprécié, c'est que dans la plupart de ces réunions, les élus locaux sont venus. Et ne croyez pas surtout, parce que parfois il y a certaines pensées convenues sur le sujet, nous avons eu autant d'élus de gauche que de droite qui sont venus participer aux débats autour de « Besoin d'air ». Certaines réunions étaient même présidées par des sénateurs ou des députés du Parti socialiste. Il y a eu aussi beaucoup de reprises dans la presse quotidienne régionale. Bref c'est un bilan assez positif que nous tirons de toute cette opération. Sur le fond, le bilan est pour nous aussi tout à fait intéressant. Au total, plusieurs thèmes que nous avons introduits dans la campagne, que nous mettions en débat depuis un certain temps, ont été repris par les candidats à l'élection présidentielle. Plus concrètement un certain nombre de mesures issues de notre grande consultation ont été également reprises par certains candidats.

→ **Laurence Parisot, Conférence de presse mensuelle, 17 avril 2007**

« Plusieurs thèmes que nous avons introduits ont été repris par les candidats à l'élection présidentielle »

Inform

■ CHARGES SOCIALES

« Une politique trop ciblée crée des effets d'éviction »

C'est une vue de l'esprit de penser qu'il peut y avoir un Etat savant qui va pouvoir dire, cette entreprise là, on peut lui faire une baisse des charges parce qu'elle embauche et puis celle-là, elle n'est pas en train d'embaucher, donc, surtout on maintient des charges élevées. Il faut avoir une politique générale, une politique segmentante est une politique qui crée des effets pervers. Une politique trop ciblée, c'est du déjà vu, cela fait 20 ou 30 ans qu'on fait ça et cela crée des effets d'aubaine et cela crée aussi des effets d'éviction.

→ **Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007**

■ CROISSANCE

« L'augmentation de la croissance, cela s'organise, cela se fabrique »

Il faut se fixer 3 %, 3,5 %, 4 %, parce que la vraie réponse à cette préoccupation des Français sur le pouvoir d'achat et sur le chômage passe par un taux de croissance plus élevé. C'est-à-dire, un mouvement de l'économie qui permet de créer des richesses. La France est depuis de nombreuses années en panne de création de richesses. Pour augmenter le niveau de vie des plus modestes, des plus défavorisés, pour sortir ceux qui sont dans ce que l'on appelle d'une manière tout-à-fait tragique la nouvelle pauvreté, ce sont les richesses globales qu'il faut accroître. Et pour cela, il faut stimuler la production.

L'augmentation de la croissance, ce n'est pas quelque chose qui peut tomber du ciel, comme la météo. L'augmentation de la croissance, et donc ensuite de tous les facteurs vertueux qui vont après, comme le pouvoir d'achat, cela s'organise, cela se fabrique, cela se crée par une politique économique qui encourage la production.

→ **Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007**

Ce qui serait absolument fondamental pour notre pays, c'est que le prochain gouvernement mette en place une politique économique qui soit orientée vers l'offre. Qu'est-ce que cela veut dire ? C'est une politique économique qui se donne une vraie ambition de croissance. Les candidats à l'élection présidentielle ne sont pas assez ambitieux. Si on se donnait les moyens d'aller au cours du prochain quinquennat vers une croissance à 3,5 %, 4 %, c'est beaucoup de problèmes qui seraient immédiatement résolus : le chômage, le pouvoir d'achat et du coup, indirectement les questions de délinquance et de sécurité.

→ **Laurence Parisot, France Inter, 15 avril 2007**

« Les candidats à l'élection présidentielle ne sont pas assez ambitieux »

Une politique économique ce n'est pas une juxtaposition de mesures qui peuvent au total apparaître comme contradictoires, dont les effets s'annulent les unes avec les autres. Ce qui est frappant et assez dommage dans la campagne depuis quelques semaines, c'est qu'on entend, de la plupart des principaux candidats, chaque semaine, une mesure qui peut apparaître intéressante. Mais la question ce n'est pas de les voir d'une manière isolée, c'est la cohérence de la politique économique et sociale.

→ **Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007**

■ ECONOMIE DE MARCHÉ

Jusqu'à la chute du mur de Berlin, il y avait deux systèmes, l'économie de marché, l'économie dirigée. Depuis, il n'y en a plus qu'un, il existe partout dans le monde, il s'applique dans tous les pays. Deuxième idée maintenant admise : ce sont les entreprises qui créent la richesse, qui créent la croissance et qui créent des emplois.

→ **Pierre Nanterme, président de la Commission Economie du MEDEF, BFM, 4 avril 2007**

■ ELECTION PRÉSIDENTIELLE

► **Bilan d'étape de la présidentielle**

La présence du Medef a été bien accueillie que ce soit lors de la publication de notre livre « Besoin d'air », lors des confrontations avec les candidats ou lors des réunions publiques. En région, nous

avons organisé 70 débats avec des élus, y compris de gauche !

Nous n'en sommes qu'à un bilan d'étape car il va y avoir une campagne de second tour, avec peut-être de nouveaux sujets en débat. Plus globalement, la campagne a été jusqu'à présent passionnante. Toutefois, je suis stupéfaite qu'il n'y ait pas eu de confrontation entre les candidats. J'y vois un manque d'esprit démocratique.

Tous les candidats ont posé d'emblée un certain nombre de questions importantes mais les réponses n'ont pas été très claires. Il y a eu beaucoup de propositions sans que l'on arrive à distinguer une cohérence d'ensemble. Et aucun n'a su parler de la France dans l'Europe, ni de la France dans le monde. Cependant, j'ai noté un gros progrès par rapport à la campagne de 2002. Les trois principaux candidats ont notamment insisté sur la valeur travail. Tous, avec des expressions certes différentes, ont souligné le rôle de l'entreprise, c'est très positif.

→ [Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007](#)

► **Le programme le plus crédible ?**

Quand on choisit un président de la République, il y a toujours une part d'incertitudes : on n'est jamais certain à l'avance de la capacité de l'élu à mettre en œuvre son projet. Dans les trois principaux programmes, j'observe des choses inquiétantes. Aucun n'a compris que le libéralisme était facteur de progrès social. En termes d'objectifs, c'est peut-être Nicolas Sarkozy qui a dit le plus de choses, en affirmant en particulier que la France pouvait atteindre le plein-emploi, ce que je considère comme la priorité des priorités.

→ [Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007](#)

► **François Bayrou plus libéral que Nicolas Sarkozy ?**

Tous les deux peuvent s'approcher du libéralisme : François Bayrou appelle à une France « pro-entreprises », et quand Nicolas Sarkozy évoque le contrat de travail, il comprend la nécessité d'une réforme pour donner de la souplesse aux entreprises. Mais, en revanche, ils s'en éloignent en prônant un Etat interventionniste. Quand Nicolas Sarkozy envisage de rétablir l'échelle mobile des salaires (l'indexation des salaires sur les prix), c'est un retour en arrière extraordinaire ! Quand François Bayrou promet que tous les patrons mis en examen devront démissionner, il bafoue la présomption d'innocence !

→ [Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007](#)

► **Avenir des allègements de cotisations patronales**

Ces allègements doivent servir à baisser durablement le coût du travail. Les réduire entraînerait des dépôts de bilan et des licenciements. Je ne peux pas croire qu'une fois élu, le prochain président prendra ce risque.

→ [Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007](#)

■ POLÉMIQUE SUR LA BAISSÉ DU CHÔMAGE

Il y a 240 000 chômeurs de moins en un an. Allez demander à ces 240 000 personnes, dont 40 000 jeunes, s'ils ne sont pas contents d'avoir retrouvé du travail ! Il y a une vraie baisse du chômage dans notre pays, tout le reste n'est que littérature !

→ [Denis Gautier-Sauvagnac, président de la Commission Relations du travail et Politiques de l'emploi du MEDEF, France 5, 1^{er} avril 2007](#)

■ POLITIQUE INDUSTRIELLE

Les chefs d'entreprise attendent effectivement une politique industrielle. Cela veut d'abord dire faire en sorte que les entreprises françaises ne soient pas les entreprises les plus taxées au monde. Comment peut-on être encore compétitif sur nos propres produits, pas seulement à l'exportation, mais y compris en France, si nous sommes les entreprises les plus taxées au monde ? Pour modifier ça, il y a des enjeux de réforme fiscale, mais aussi faire en sorte que l'Etat cesse de dépenser, de manière inconsidérée comme il le fait depuis quelques années.

→ [Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007](#)

« Il n'y a pas eu de confrontation entre les candidats »

« Les trois principaux candidats ont souligné le rôle de l'entreprise »

■ POUVOIR D'ACHAT

Répondre aux préoccupations des Français concernant l'emploi et le pouvoir d'achat, préoccupations fondées et justifiées, c'est penser une politique économique globale qui permette de se doter d'un taux de croissance élevé et non pas de 2 % de 2.25 % ou de 2.5 % comme le proposent la plupart des grands candidats.

→ **Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007**

Nous sommes le pays qui redistribue le plus. Nous sommes le pays qui est champion du monde globalement des prélèvements et dont tout le système et le modèle social est basé sur une redistribution assez massive. Nous voyons bien que nous sommes face à une situation extrêmement délicate en France où, d'un côté et à juste titre, il y a un problème des rémunérations, voire de pouvoir d'achat et des petits salaires, et d'un autre côté, on a un niveau de prélèvements dans ce pays qui est le plus élevé au monde. Donc il va bien falloir se poser la question de comment on peut prélever autant sans répondre visiblement aux aspirations de la population.

→ **Pierre Nanterme, président de la Commission Economie du MEDEF, BFM, 4 avril 2007**

■ PRODUCTIVITÉ

Nous avons une belle productivité dans notre pays, mais comme on travaille moins que les autres, nous créons moins de production, nous créons moins de richesses et donc nous créons moins d'emplois.

→ **Denis Gautier-Sauvagnac, président de la Commission Relations du travail et Politiques de l'emploi du MEDEF, France 5, 1^{er} avril 2007**

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

► **A propos d'EADS**

Comme beaucoup de Français, j'ai été frappée de stupeur quand j'ai entendu le montant des indemnités de départ de certains dirigeants. J'ai été très étonnée, aussi stupéfaite par le déferlement d'anathèmes, d'ignorance, de démagogie qui a suivi la révélation de ces différentes affaires. Les questions posées sont légitimes, les réponses apportées sont des erreurs.

Je comprends que l'on se pose des questions. Je comprends qu'il puisse y avoir un doute sur la légitimité de ces indemnités mais ce que je sais également c'est que je ne dispose pas, moi personnellement et le grand public non plus et les candidats à l'élection non plus, des éléments, c'est-à-dire des faits, des données, des historiques, des comparaisons, qui permettent de dire si oui ou non, ces indemnités sont justifiées. Qui possède ces éléments ? Qui est en mesure de pouvoir dire si ceci est pertinent ou pas ? Seuls le conseil d'administration et l'assemblée générale des actionnaires sont capables de le dire.

→ **Laurence Parisot, France Inter, 15 avril 2007**

Néanmoins, il faut expliquer au grand public qu'un parachute doré est une compensation au statut du dirigeant, révoquant à tout moment. C'est aussi une sécurité qui réduit l'angoisse et qui laisse l'esprit du dirigeant plus libre d'élaborer et de défendre la bonne stratégie, même si elle est très audacieuse et peu convenue. Cette entreprise (EADS) a certainement des progrès à faire en matière de gouvernance. La composition de son comité des rémunérations ne respecte pas le principe selon lequel la majorité des administrateurs y siégeant doivent être indépendants.

→ **Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007**

► **Appel solennel à respecter scrupuleusement les recommandations MEDEF/AFEP**

Je lance un appel solennel, moi la présidente du MEDEF, à tous les conseils d'administration des grandes entreprises françaises et en particulier, aux comités de rémunération issus de ces conseils d'administration, à ce qu'ils respectent scrupuleusement les recommandations AFEP/MEDEF que nous avons émises en janvier 2007. Par exemple, il faut que les comités de rémunération soient composés d'administrateurs indépendants en majorité. Partout où ce n'est pas le cas, je demande

« Les questions posées sont légitimes, les réponses apportées sont des erreurs »

« Un parachute doré est une compensation au statut du dirigeant, révoquant à tout moment »

« Cette entreprise (EADS) a certainement des progrès à faire en matière de gouvernance »

« Je lance un appel solennel, moi la présidente du MEDEF, à tous les conseils d'administration des grandes entreprises françaises et en particulier, aux comités de rémunération issus de ces conseils d'administration à ce qu'ils respectent scrupuleusement les recommandations AFEP / MEDEF que nous avons émises en janvier 2007 »

à ce qu'il y ait une mise en conformité et je signale d'ailleurs que EADS n'a pas un comité de rémunérations composé majoritairement d'administrateurs indépendants.

Les mécanismes, les outils de la régulation sont en place. Il faut simplement les utiliser pleinement.

→ **Laurence Parisot, France Inter, 15 avril 2007**

Notre position est très claire. Le Conseil exécutif du Mouvement des entreprises de France demande aux conseils d'administration, en particulier aux comités de rémunération des conseils d'administration des entreprises cotées, de respecter à la lettre et dans l'esprit les recommandations édictées par le MEDEF et l'AFEP en janvier 2007. Nous demandons qu'ils les mettent en œuvre si ce n'est pas encore le cas.

Il nous semble très important que la composition des comités de rémunération soit conforme aux recommandations MEDEF/AFEP de janvier 2007. Les comités de rémunération ne doivent comporter aucun dirigeant mandataire social et doivent être composés majoritairement d'administrateurs indépendants. Pour les comités de rémunération qui ne seraient pas conformes à ces recommandations, nous leur demandons de se mettre en conformité. Il y a donc un enjeu sur la composition des comités de rémunération pour certains, il y a aussi un enjeu sur l'utilisation et l'application des critères et des principes que nous avons donnés, listés dans ce document. Compte tenu du débat qui s'est installé depuis quelques jours, je voudrais rappeler quelques critères que nous avons mis en avant. Nous avons indiqué qu'il y avait un certain nombre de principes à respecter : cohérence, simplicité de la stabilité des règles, mesure.

Nous demandons à ce que la mesure soit un principe dans la détermination de la rémunération des dirigeants et de tous les aspects de la rémunération d'un dirigeant. La rémunération d'un dirigeant doit réaliser un juste équilibre en prenant en compte l'intérêt général de l'entreprise, les pratiques du marché et les performances des dirigeants.

La rémunération doit tenir compte, dans la mesure du possible, des réactions des autres parties prenantes de l'entreprise et de l'opinion en général. Si les comités de rémunération, qui proposent aux conseils d'administration, intègrent pleinement ces principes, nous arriverons à une régulation normale de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Il faut que les administrateurs issus des comités de rémunération qui font ces recommandations aux conseils d'administration, soient indépendants non seulement statutairement, mais aussi formellement. En tout cas, tel que nous entendons la définition du mot « indépendant », c'est-à-dire indépendants dans leurs réflexions. Autrement dit, il faut que les administrateurs soient courageux.

→ **Laurence Parisot, Conférence de presse mensuelle, 17 avril 2007**

Il y a plusieurs critères qui doivent entrer en ligne de compte : la performance, il faut tenir compte des comparaisons de secteurs, de marchés, de la rareté des talents, des compétences. Il faut aussi tenir compte de l'intérêt général de l'entreprise et de son environnement. Ce qui ne va pas encore parfaitement, c'est qu'il y a un certain nombre de comités de rémunération au sein des conseils d'administration qui ne sont pas composés selon des principes que nous demandons, c'est-à-dire qu'il y ait une majorité d'administrateurs indépendants au sein de ces comités de rémunération.

→ **Laurence Parisot, LCI, 17 avril 2007**

► **Légiférer ?**

Il y a deux écueils à éviter. Premier écueil, qu'on légifère. Deuxième écueil, qu'on laisse faire. Alors pourquoi légiférer est un écueil ? Parce que ça met en cause immédiatement l'attractivité de notre pays. C'est un frein immédiat à notre capacité à attirer ou à conserver les talents chez nous, les grands talents. Deuxième écueil, c'est qu'on laisse faire.

→ **Laurence Parisot, France Inter, 15 avril 2007**

Personne d'autre que le conseil d'administration ou l'assemblée générale n'est capable d'évaluer si une indemnité de départ est décente et légitime au regard du travail accompli. Quant à légiférer ou interdire, ce serait catastrophique pour l'attractivité de la France ou sa capacité à conserver ses grands talents.

→ **Laurence Parisot, Les Echos, 16 avril 2007**

« **Personne d'autre que le conseil d'administration ou l'assemblée générale n'est capable d'évaluer si une indemnité de départ est décente et légitime au regard du travail accompli** »

« **La régulation viendra grâce au débat, grâce à la transparence, grâce à l'autorégulation** »

« **Pourquoi on ne demande pas une législation sur les acteurs de cinéma ? Pourquoi est-ce qu'on ne demande pas une législation dans le monde sportif ?** »

« **Face à la crise évidente du syndicalisme, la refondation ou la reconstruction d'une légitimité syndicale sont essentielles** »

Expliquons ce qu'est un parachute doré, ces fameuses indemnités de départ. Quand vous êtes mandataire social, dirigeant mandataire social d'une très grande entreprise, vous êtes révocable ad nutum, c'est-à-dire à tout moment. Donc quand un conseil d'administration recrute un grand dirigeant, – ce n'est pas toujours si facile que cela à trouver, c'est une compétence exceptionnelle, c'est un talent rare qu'il faut pour mener des entreprises de cette taille à cette échelle là –, il est normal que ces personnes se voient proposer des rémunérations élevées et que, à condition que ça soit défini d'emblée, au moment où on leur confie cette mission, qu'il y ait ces indemnités de départ qui soient prévues. Là où les choses ne vont plus, c'est si ces différents éléments ne sont pas décidés en toute connaissance de cause d'une manière rationnelle, d'une manière collective et prévue dès le départ.

→ **Laurence Parisot, France Inter, 15 avril 2007**

La régulation viendra grâce au débat, grâce à la transparence, grâce à l'autorégulation. Si vous espérez que la régulation vienne par la loi, non seulement vous aurez d'autres systèmes qui vont être inventés, mais au-delà de cela, si nous restons le seul pays à instaurer une loi, alors, c'est simple, les sièges sociaux vont partir, l'essentiel des grandes sociétés vont s'installer sous un autre régime juridique, les meilleurs talents ne vont pas rester en France. Il y en a déjà beaucoup qui partent. Donc, il faut quand même se demander quel est le coût d'après.

→ **Laurence Parisot, Conférence de presse mensuelle, 17 avril 2007**

Il faut aussi qu'on ait le courage de se poser la question de qu'est-ce qui se passe si on légifère, quel est le coup d'après ? L'administration Bush senior aux Etats-Unis a été une des premières administrations à estimer qu'il fallait effectivement légiférer sur cette question-là. Et par un système fiscal complexe, c'est cette administration qui a donné un plafond de rémunération, un plafond de salaire. L'effet presque immédiat à cette décision, à cette législation américaine de plafond de salaire, qui était d'un million de dollars, a été le développement faramineux des systèmes de stock options. Très rapidement, on a abouti à un système avec une rémunération fixe effectivement plafonnée, mais avec la multiplication de différents systèmes périphériques qui au total ne changent rien.

Si on demande une législation sur la rémunération des dirigeants, pourquoi est-ce que l'on ne demande pas une législation sur toutes les autres rémunérations très élevées, voire plus élevées, que celles des dirigeants mandataires sociaux ? Pourquoi on ne demande pas une législation sur les acteurs de cinéma ? Pourquoi est-ce qu'on ne demande pas une législation dans le monde sportif ?

→ **Laurence Parisot, Conférence de presse mensuelle, 17 avril 2007**

On ne doit pas, d'un cas particulier, tirer une considération générale sur le type de politique économique qu'il faut mener pour un pays.

→ **Laurence Parisot, LCI, 17 avril 2007**

■ REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

C'est un sujet très important. Nous avons dit qu'il nous semblait que les travaux du Conseil économique et social n'étaient pas assez fouillés et qu'il était nécessaire de continuer à réfléchir et d'approfondir la question. C'était pour nous une évidence. Nous avons donc lancé une consultation très large à la fois au sein des milieux entrepreneuriaux et aussi en rencontrant un certain nombre d'experts, sociologues, historiens et constitutionnalistes. Cette consultation très large s'est traduite par deux rencontres rassemblant un grand nombre d'organisations représentatives du monde patronal, d'associations ou des think tanks patronaux. Nous avons eu deux rencontres rassemblant le président de la CGPME, le président de l'UPA, le président des dirigeants chrétiens, le président de l'association « Entreprise et progrès », le président de Croissance plus, la présidente d'Ethic, et le président du CJD, le président de l'AFEP, le président de l'Institut Montaigne et le président de l'Institut de l'Entreprise. C'est rarissime dans les archives du MEDEF. Par ailleurs, nous avons rencontré deux sociologues spécialistes du monde syndical et un politologue qui a une réflexion sur les institutions assez aboutie.

Nous pouvons résumer nos propositions de la manière suivante :

Il est évident que nous aspirons tous, nous les chefs d'entreprise, à une évolution du système

« Supprimer le monopole de présentation au premier tour des élections dans l'entreprise »

« Que le délégué syndical soit obligatoirement désigné parmi les élus du personnel »

« Possibilité de négocier avec les élus en l'absence d'un délégué syndical »

« Nous ne nous prononçons pas aujourd'hui sur la question des seuils, mais nous disons que seule cette question est véritablement importante »

qui détermine les relations sociales. Aujourd'hui, la situation est boiteuse et c'est un mode de fonctionnement qui favorise plus les arrière-pensées que les pensées. Mais nous disons également que la question est très complexe juridiquement, sociologiquement et politiquement. Par conséquent, nous souhaitons avancer par étape, et en déterminant un objectif très clair : qu'à terme le contrat prévale sur la loi. L'objectif c'est de faire en sorte que nous ayons en France un syndicalisme fort, un syndicalisme qui s'investit dans le contractuel avec un esprit de réforme et un esprit de compromis. A partir de là, le sujet est moins celui de la représentativité que celui de la représentation. Face à la crise évidente du syndicalisme, la refondation ou la reconstruction d'une légitimité syndicale sont essentielles. Une légitimité syndicale et la représentativité qui en découle ne se constate pas mais se construit. Donc la question c'est : comment favoriser cette construction. Pour favoriser cette construction, il convient de faire évoluer les choses à partir du bas, c'est-à-dire en raisonnant à partir de l'entreprise et non pas à partir du sommet, en raisonnant à partir de la problématique de la représentativité nationale. A partir de là, il conviendrait de faire évoluer un certain nombre de choses.

- Premièrement, il est souhaitable de supprimer le monopole de présentation au premier tour des élections dans l'entreprise. Nous préconisons que la candidature puisse être ouverte à tout syndicat légalement constitué avec interdiction de changement d'appartenance syndicale en cours de mandat.
- Deuxièmement, nous demandons à ce que le délégué syndical soit obligatoirement désigné parmi les élus du personnel. Dans le système actuel, les élus du personnel ne négocient pas et ce sont ceux qui sont désignés par le syndicat qui ont seuls le statut de représentatif.
- Troisièmement, nous demandons la possibilité de négocier avec les élus en l'absence d'un délégué syndical.
- Quatrièmement, la mesure de la représentativité doit se faire d'abord au niveau de la branche par agrégat des scores obtenus par chacun des syndicats légalement constitués dans les entreprises. La mesure de la représentativité au niveau national doit se faire par l'agrégat des scores ainsi collectés et déjà rassemblés au niveau de la branche. La question décisive, essentielle, est alors celle du seuil - question qui n'a jusqu'alors fait l'objet d'aucun débat. A partir de quel score, que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau de l'agrégat de la branche, ou au niveau de l'agrégat national, un syndicat se verra-t-il conférer le statut de représentatif ? Cette question détermine tout. Je vais faire l'analogie avec ce qu'on peut observer dans le système électoral politique selon les modes de scrutin. Car tel le mode de scrutin détermine la configuration d'un système politique, le seuil choisi au niveau syndical déterminera la configuration future du syndicalisme en France. En Angleterre le mode de scrutin est radical, brutal ; c'est le premier arrivé qui gagne. C'est ce mode de scrutin qui a abouti en Angleterre à un système bi-partisan. Si en France on a un système de partis plus éclaté, c'est parce que nous avons un système majoritaire à deux tours. Eh bien de la même façon, selon qu'on déterminera un seuil à 12,5 % par exemple ou à 5 %, on verra ou pas, une évolution des forces syndicales. Donner un seuil élevé pourra aboutir à terme à une reconfiguration du paysage syndical, c'est-à-dire probablement à des regroupements, peut-être dans un premier temps à des alliances, peut-être dans un deuxième temps à des fusions, pour ne pas dire à des retrouvailles. Si en revanche, on maintient un seuil beaucoup plus bas, eh bien il y a tout lieu de penser qu'on aura toujours un système syndical assez éclaté. Nous ne nous prononçons pas aujourd'hui sur la question, mais nous disons que seule cette question est véritablement importante, éminemment politique au sens noble du terme. Tout dépend de la volonté collective qu'il peut y avoir dans notre pays à faire en sorte qu'il y ait à terme une reconfiguration du paysage syndical.

Il y a bien sûr d'autres conséquences à cette évolution des règles de représentativité : c'est la modalité de signature de l'accord. Sur ce point, la loi Fillon de 2004 a prévu un bilan fin 2007 du nouveau système qui a été mis en place, celui du droit d'opposition majoritaire. Nous demandons que ce bilan soit fait avant d'envisager toute évolution. Dans cette réflexion, il serait souhaitable de demander toute la transparence financière pour les organisations syndicales. Nous approuvons cette demande, nous la soutenons. Il est ainsi souhaitable que les comptes des organisations syndicales soient, selon une forme à déterminer, certifiés par des commissaires aux comptes. Enfin, nous avons compris que les principaux candidats, en tout cas c'est assez clair du côté de chez Nicolas Sarkozy et de Ségolène Royal, étaient favorables à ce que ce sujet arrive très vite à l'ordre du jour du prochain gouvernement. Nous y sommes également favorables.

« **Le MEDEF souhaite être moteur sur cette question** »

→ **Laurence Parisot, Conférence de presse mensuelle, 17 avril 2007**

Le MEDEF souhaite être moteur sur cette question. Nous souhaitons qu'il y ait un syndicalisme fort dans notre pays, c'est-à-dire un syndicalisme qui ait une assise et donc une légitimité pour s'engager vers une voie contractuelle, une voie réformatrice, une voie qui accepte le compromis.

→ **Laurence Parisot, LCI, 17 avril 2007**

■ TEMPS DE TRAVAIL

Travailler plus pour gagner plus vient d'une réalité, plus on travaille dans un pays, plus on crée de travail.

→ **Denis Gautier-Sauvagnac, président de la Commission Relations du travail et Politiques de l'emploi du MEDEF, France 5, 1^{er} avril 2007**

Ce que nous demandons, c'est que cette durée du travail soit établie par la négociation entre les organisations syndicales et les organisations patronales. Soit au niveau des branches, soit au niveau des entreprises. Du coup, chacun trouvera son optimum adapté aux contraintes de l'entreprise. Il y a des entreprises qui trouvent un bon seuil de rentabilité à 35 heures, elles pourront rester à 35 heures. Il y en a d'autres, c'est à 36 ou 36 et demi ou à 37 que leur bon équilibre peut être atteint.

→ **Laurence Parisot, France 2, 5 avril 2007**

Retrouvez les derniers communiqués du MEDEF sur le site www.medef.fr

▪ **Mouvements au sein du Conseil exécutif - 18 avril 2007**