

Regards sur les organisations patronales françaises

Cotisations...

Medef, Cgpm, UPA sont des confédérations formées par des fédérations professionnelles et des unions territoriales interprofessionnelles. Elles ne reçoivent pas directement de cotisations versées par les entreprises. L'entreprise verse sa cotisation à une structure primaire, mais elle a le choix entre:

- soit une union interprofessionnelle de son territoire
- soit une association professionnelle territoriale
- soit une association professionnelle nationale
- soit plusieurs de ces structures, en partageant sa cotisation

Puis, une part de ces cotisations est versée à des unions territoriales plus larges et des fédérations professionnelles. Il existe ainsi pour le Medef, 27 fédérations professionnelles et 155 Medef territoriaux, soit largement plus que l'addition du nombre de régions et de départements. Mais à nouveau ces cotisations peuvent être partagées entre ces structures.

Le Medef a ainsi fixé la hauteur des cotisations qui lui sont versées :

- Les cotisations des organisations professionnelles sont fixées en fonction de la valeur ajoutée de la profession réalisée sur le territoire français, pondérée par le taux de représentativité de l'organisation professionnelle¹.
- Les cotisations des organisations territoriales ont pour assiette le nombre de salariés inscrits à l'Assedic de leur territoire, assorti d'un montant minimal.

Mais selon Jean Bunel, un des meilleurs spécialistes des organisations patronales, « l'application de ces principes est négociée avec chaque organisation professionnelle de telle sorte que les contributions de chaque profession sont différenciées ».

Ces versements négociés créent donc un certain rapport de force entre confédération et fédérations professionnelles au profit des plus fortes d'entre elles. L'UIMM et la fédération du bâtiment sont ainsi les plus gros contributeurs et sans aucun doute le font savoir.

Mais la liberté d'affectation des ressources collectées ne s'arrête pas là. Les syndicats de base peuvent affecter leurs ressources soit au Medef,

¹ On découvre donc que les organisations professionnelles connaîtraient leur taux de représentativité !

soit à la Cgpm, soit en partageant. 60% des syndicats de base cotiseraient à la fois au Medef et à la Cgpm. (UCL Louvain²)

Le patronat a donc mis au point un système de cotisation « libéral », qui donne toute liberté au chef d'entreprise de choisir l'affectation de sa cotisation. On retrouve sans doute ici la volonté d'indépendance des chefs d'entreprise qui fonde la culture libérale du patronat.

Mais ce système a pour effet de placer les structures patronales en situation de concurrence, là encore culture patronale exige ! Entre niveau territorial et niveau professionnel, il y a concurrence pour récolter les cotisations. Entre Medef et Cgpm, il y a concurrence pour obtenir la plus grande part du versement des cotisations soumises à reversement. Cette concurrence est-elle efficace ou au contraire freine-t-elle la nécessaire coopération entre les structures ?

La deuxième conséquence de ce système complexe est l'extrême difficulté à parvenir à comptabiliser les adhérents des unes et des autres. Un grand nombre d'entreprises cotisant à plusieurs structures, on ne sait comment compter le nombre des adhérents.

Avec habileté ou inconscience, les organisations patronales ont trouvé la parade au besoin de transparence et de connaissance de leur taux d'adhésion.

... et adhésion

Il n'existe à ce jour aucun chiffre « officiel » de nombre d'adhérents aux organisations patronales. On est en cette matière, contraints de prendre les chiffres donnés par les organisations patronales et retenir les estimations issues de différentes sources et qui se recourent.

Selon ces sources, J. Bunel et l'UCL notamment, le taux d'adhésion des chefs d'entreprise serait supérieur à 50 %. Taux supérieur pour les grandes entreprises, inférieur dans les PME ; taux élevé dans l'industrie, les transports, plus faible dans les services et le commerce. Très faible dans la nouvelle économie.

Selon l'enquête REPONSE de la Dares en 2004-2005, la moitié environ des directions d'établissements de moins de 20 salariés déclarent que leur entreprise est adhérente à une organisation patronale.

La convergence de ces estimations accrédite un taux d'adhésion Medef élevé, plus faible pour la Cgpm, encore plus bas chez les artisans.

Ces chiffres³ placent les patrons français en bonne place parmi leurs pairs européens. La densité moyenne européenne en 1993,, est de 53%. Elle est relativement élevée, surtout aux Pays-Bas, en France, en

² L'Université catholique de Louvain a été chargée par la Commission européenne d'une enquête de représentativité auprès des organisations patronales et syndicales de l'UE en 1999.

³ La comparaison avec les chiffres d'adhésion des syndicats serait impropre, car on n'est pas dans la même logique entre l'adhésion d'une personne et celle d'une entreprise. La cotisation du salarié est payée par ce dernier, celle de l'entreprise par l'entreprise.

Espagne et en Belgique, avec plus de 70. Source : F. Traxler, "Employers and Employer Organizations in Europe :

Il est difficile d'aller au-delà de ces estimations globales. Il est curieux que l'on puisse disposer de nombreuses études et enquêtes sur la syndicalisation des salariés et que si peu de chercheurs, d'universitaires aient cherché à éclairer le sujet de l'adhésion et des modes d'organisation des chefs d'entreprises : secteurs, régions, évolution, etc.

Concurrences

On a vu les concurrences existantes sur le marché des cotisations.

Sur le marché des adhésions, Medef et CGPME sont des rivaux. La CGPME tente de faire croire qu'elle a le monopole des petites et moyennes entreprises, alors que la majorité des adhérents du Medef sont des entreprises ou établissements de moins de 50 salariés. Le Medef a créé une Commission PME notamment pour élaborer des propositions vers les pouvoirs publics. La CGPME invite toutes les stars du gouvernement lors de son rassemblement annuel.

Medef et CGPME s'affrontent sur la récolte des ressources de la formation professionnelle avec d'une côté le bras armé de la CGPME, l'Agefos PME et de l'autre, les OPCA territoriaux interprofessionnels.

Mais les deux doivent affronter la puissance des chambres de commerce et d'industrie sur l'apprentissage et la formation professionnelle, comme d'une façon générale sur la portée des services aux entreprises.

L'exclusivité de l'UPA sur l'artisanat n'empêchera pas l'affrontement entre celle-ci et les deux autres organisations patronales, Medef et CGPME. Quand l'UPA signe en 2001 un accord sur le financement du dialogue social créant une contribution de 0,15% du montant de la masse salariale, Medef, CGPME, mais aussi Fédération du Bâtiment et UIMM engagent une requête en annulation auprès du Conseil d'Etat ...au motif qu'elles sont représentatives dans le secteur de l'artisanat. Le Conseil d'Etat la rejette. Mais Medef et CGPME vont poursuivre leur bataille judiciaire et politique en adjurant le ministre du Travail de ne pas agréer l'accord durant de longues années, sans résultat.

Cette opposition entre patronat de l'artisanat et les autres organisations renaît lors du projet de la loi envisageant la création de commissions paritaires élues où siègeraient représentants des salariés et des employeurs. L'affrontement a pris un tour politique avec le positionnement de la majorité parlementaire qui s'est opposée au projet de loi de son gouvernement.

Enfin, l'UPA a dû batailler de longues années pour obtenir de siéger et avec suffisamment de postes dans les organismes paritaires.

Ces affrontements ou rivalités ne mettent pas en cause la représentativité accordée aux trois confédérations par les pouvoirs publics.

Ce n'est pas le cas sur le terrain des organisations professionnelles. Dans certains secteurs, il existe plusieurs organisations professionnelles. L'exemple le plus connu étant celui de l'hôtellerie-restauration où les divergences entre fédérations professionnelles ont pris un tour public.

La question de la représentativité est ici essentielle, car la représentativité permet à l'organisation reconnue comme telle de négocier, signer des accords et les proposer à l'extension. Il faut donc décrocher cette décision de représentativité accordée par la DGT en cas de contestation.

Les syndicats de salariés auront à faire la preuve de leur représentativité dans les entreprises et dans les branches selon un processus officiel de recueil des résultats des élections professionnelles consolidées au niveau de la branche. Comment mesurer la représentativité des organisations professionnelles patronales ? On a vu la complexité du système de cotisations qui donne des adhérents partiels car payant à plusieurs organisations. Faudrait-il procéder à une élection alors qu'on ne peut mettre sur le même pied l'élection de candidats représentants des salariés par des personnes et des adhésions de chefs d'entreprise responsables d'une entité collective ?

La transparence qui va être imposée aux organisations syndicales et patronales va permettre de connaître pour chaque fédération professionnelle le poids de ses cotisations en relation avec un nombre d'entreprise de la profession. Est-ce une voie ?

Trois ou cinq confédérations patronales ?

Par contre, la participation éventuelle d'autres organisations que les trois reconnues aux négociations, aux institutions sociales et à la concertation tripartite avec les pouvoirs publics est soulevée. C'est le cas de l'économie sociale et des professions libérales.

L'économie sociale

Les entreprises de l'économie sociale se distinguent par leurs statuts : Coopératives, mutuelles ou associations. Elles ne sont pas membres d'une des trois confédérations patronales existantes. L'activité de l'économie sociale est variée : production, bâtiment, services aux entreprises et aux particuliers. Elle est formée de plus de 200 000 établissements et de plus de deux millions de salariés. C'est donc un secteur multiprofessionnel dont les composantes, entreprises et salariés sont au moins égales en nombre de salariés et d'entreprises au secteur de l'artisanat.

Les listes présentées par les organisations de l'économie sociale lors des dernières élections prud'homales ont recueilli près de 19% des voix. Certes, ont aussi voté pour cette liste des employeurs ne relevant pas de l'économie sociale et ne voulant pas voter pour la liste unie du patronat privé.

Mais il ne suffit pas de recueillir des voix. Il faut que les entreprises de l'économie sociale soient dotées d'une organisation ou d'organisations

assumant une fonction patronale, et donc qui négocient des accords avec les organisations syndicales. Or ce n'est pas le cas.

Trois regroupements existent :

L'USGERES (union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). Née en 1994 autour de la gestion des fonds de la formation professionnelle, cette union affirme regrouper des employeurs mutualistes, coopératifs, mais surtout des regroupements d'associations. L'Union revendique la représentation de 60 000 employeurs et 750 000 salariés. Elle a obtenu 19% des voix aux élections prud'homales de 2008. Ce qui ne veut pas dire que tous les votants pour sa liste étaient de l'économie sociale (employeurs particuliers par exemple).

L'USGERES se présente comme le seul regroupement multi professionnel d'employeurs de l'économie sociale du fait qu'il regroupe des représentants des trois composantes de l'économie sociale, associations, mutuelles et coopératives. C'est elle qui revendique la reconnaissance de la place des employeurs de l'économie sociale dans le dialogue social institutionnel.

L'UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social) ne regroupe que des représentants d'associations, et dans un secteur précis. Son but est de coordonner l'action des fédérations et syndicats adhérents pour une meilleure représentation. Dans ce cadre elle négocie et signe des accords collectifs et gère des commissions paritaires.

Le GEMA (groupement des entreprises mutuelles d'assurance) regroupe 50 mutuelles d'assurance.

Autant la structuration employeurs apparaît relativement simple pour les branches coopératives et mutuelles, autant la structuration des employeurs associatifs est face à une constellation d'associations qui ne sont pas toutes membres d'une fédération assumant des fonctions patronales.

Comment donc faire une place parmi la représentation employeurs d'un secteur qui se présente avec trois organisations faitières ?

Si une organisation patronale unique voyait le jour dans ce secteur, quelle pourrait en être la conséquence ? Faut-il la faire participer aux négociations nationales interprofessionnelles et de là en déduire qu'elle serait membre des institutions et instances du dialogue social bi- et tripartite ? Un argument plaide en faveur de cette solution : ce secteur est réellement formé de différentes familles professionnelles et l'organisation qui les représenterait serait interprofessionnelle ce qui est une condition à cette reconnaissance.

Les professions libérales. Un autre secteur pourrait souhaiter acquérir sa reconnaissance et sa place dans le concert national interprofessionnel, les professions libérales.

On dénombre 615 000 entreprises libérales en France en 2006, 40% dans les services aux entreprises et aux particuliers, 51% dans les activités liées à la santé. Les entreprises libérales emploient 990 500 salariés, 550 000 dans les professions d'expertises, 330 000 dans les activités liées à la santé, 112 000 dans les activités juridiques.

L'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) a été créée en 1977 par le regroupement des syndicats représentatifs des professionnels libéraux dans les trois principales familles du secteur d'activité des professions libérales : professions de la santé, professions du droit, professions des techniques, du chiffre et du cadre de vie. L'UNAPL regroupe 63 organisations représentatives (syndicats et associations) de toutes les professions libérales. Elle est donc une organisation interprofessionnelle.

La représentativité

La représentativité de l'UNAPL a notamment été reconnue en 1997, par son admission à la Commission Nationale de la Négociation Collective, au CESE, au Conseil Supérieur de l'Emploi, du Conseil d'Orientation des retraites, ainsi que dans les différents organismes de la protection sociale et de l'emploi.

Aux élections Prud'homales de 2008, dans la section « activités diverses », celle où sont représentés les professionnels libéraux, un taux de participation de 46,4 % (il est de 31,25%, toutes sections confondues, contre 26,6% en 2002) a assuré la victoire de sa liste UDE (Union pour les droits des employeurs) qui remporte, largement (72,1%) les suffrages des électeurs employeurs.

La négociation sociale

L'UNAPL a signé des accords nationaux couvrant les entreprises libérales (ex : accord sur l'épargne salariale dans les professions libérales ; accord sur la formation professionnelle continue des salariés des entreprises libérales), et des accords à vocation plus large : accord-cadre national en faveur du développement du contrat de professionnalisation ; accord-cadre national pour le développement de Validation des Acquis de l'Expérience ; charte de bonnes pratiques sur les stages étudiants en entreprise.

Quelle place pour ces deux secteurs ?

Supposons que le secteur de l'économie sociale ait réussi à réunir ses différentes familles dans une seule confédération patronale. On serait donc en présence avec l'Union des professions libérales de deux organisations pouvant prétendre à participer à la négociation nationale interprofessionnelle. De trois, la délégation patronale passerait à cinq.

Déjà les ajustements entre les trois organisations patronales qui négocient sont parfois difficiles, l'élaboration d'une position unifiée entre cinq parties prenantes serait sûrement plus complexe. La délégation patronale serait naturellement plus représentative de l'ensemble des familles économiques, mais dont les stratégies à long terme et les positions dans le court terme ne seront pas très unifiées. Le risque est un alignement sur les plus petits dénominateurs communs, voire une

paralysie plus ou moins forte. La qualité des propositions patronales, la capacité à innover seront-elles renforcées ou affaiblies ?

À défaut de participer directement aux négociations nationales interprofessionnelles, (ce que ne demande pas l'Unapl), une autre solution est possible. Celle d'un engagement commun dans chaque secteur des organisations patronales-organisations syndicales à engager des négociations soit en parallèle, soit aussitôt un accord national interprofessionnel conclu. Ainsi plutôt que de devoir subir les conséquences d'un élargissement juridique qui impose à toutes les entreprises l'application d'un accord à la fabrication duquel certains secteurs n'ont pas participé, les deux secteurs de façon autonome conduiraient des négociations les plaçant à égalité des autres.

Le secteur agricole soulève la même question que l'Unapl. Représentativité reconnue et place à la Commission nationale de la négociation collective, mais pas de demande de participer aux négociations interprofessionnelles.

La galaxie patronale

Peuvent être qualifiées d'organisations patronales, les organisations assumant des responsabilités de partenariat social du fait de leur engagement dans des négociations avec les organisations syndicales avec lesquelles elles concluent des accords qui les engagent.

D'autres organisations de chefs d'entreprise existent en grand nombre, mais elles n'assument pas de responsabilité de représentation des employeurs.

Les organisations associées au Medef

Associées car siégeant dans les instances du Medef.

Le Centre des jeunes dirigeants, CJD, dit compter moins de 3 000 adhérents. En baisse d'influence après avoir été le boute en train du patronat dans les années 60 et 70. Il défend la responsabilité sociale du chef d'entreprise, une représentation des salariés reconnue et unifiée, un contrat de travail unique. Il soutient que la représentativité patronale doit être posée pour acquérir plus de légitimité.

Les entrepreneurs et dirigeants chrétiens, EDC, ont pris la suite du centre du patronat chrétien et revendique 2 000 cotisants. Il se fonde sur la doctrine sociale de l'Eglise, économique et social inséparable, responsabilité, bien commun et subsidiarité empêchant l'intrusion permanente de l'Etat.

Entreprises à taille humaine, indépendantes et de croissance, ETHIC, fondée en 1975. L'association recrute dans les entreprises moyennes et de préférence chez des patrons propriétaires de leur entreprise. Club de rencontre et de réflexion, l'association est souvent auditionnée par les parlementaires et ministres. Dit rassembler moins de 2 000 adhérents.

Entreprise et Progrès créée en 1970 en réaction positive au mouvement de 1968 pour comprendre le social et anticiper les évolutions nécessaires. Défend le rôle d'un conseil d'entreprise élu par les salariés et négociant un contrat collectif. Ce groupe de réflexion réunit une centaine de dirigeants d'entreprise.

Les clubs, groupes et ...

L'AFEP est l'association qui réunit les chefs d'entreprise du CAC 40. Elle fonctionne dans le secret, pas de revue, pas de site internet... Son activité principale est le lobbying auprès des parlementaires et ministres. Intervention souvent efficace grâce à ses juristes et les relations de ses membres. Elle entretient de bons rapports avec le Medef avec lequel elle a élaboré un code de gouvernance des entreprises.

Croissance Plus, organisation la plus récente de chefs d'entreprise, dit être le porte-parole de la nouvelle génération de chefs d'entreprise innovants. Propositions, entretiens de réseaux, elle veut se démarquer de ce qu'elle considère être le patronat traditionnel. Elle n'est pas intervenue sur le champ des questions sociales.

Il faut encore citer l'Association Progrès du management, l'Institut de l'entreprise, l'Institut Montaigne, etc.

Les Chambres de commerce et d'industrie

Financées par les entreprises par une taxe obligatoire, les Chambres de commerce et d'industrie sont des outils de services et de gestion de certaines infrastructures comme les ports ou les aéroports. Elles n'ont pas de responsabilité sur le champ social, mais entrent en concurrence avec les organisations d'employeurs sur le terrain de la formation et de l'apprentissage.

L'extrême faiblesse de la participation des chefs d'entreprise aux dernières élections des Chambres de commerce interpelle à la fois ces dernières ainsi que les organisations patronales qui avaient déposé leurs listes de candidats et fait campagne. Signe d'un retrait des entrepreneurs à l'encontre des institutions ou d'une crise de légitimité ?

On constate alors la multiplicité de formes d'organisation regroupant des chefs d'entreprise. Indice d'une certaine vitalité et d'un intérêt pour un travail collectif. Mais chacune ne rassemble pas des cercles importants. Elles donnent le sentiment de rassemblements de différentes élites autour d'une vision, d'un rôle, voire de cercles de pouvoir, d'influence. Mais en même temps ce relatif foisonnement montre l'intérêt de certains chefs d'entreprise à dépasser leur seule fonction de PDG et s'ouvrir vers un horizon plus large.

Somme toute, cette galaxie pèse-t-elle véritablement dans la société et a-t-elle effet sur la culture patronale ?

Gouvernance

Déséquilibres structurels

Medef, Cgpm, UPA sont des confédérations qui regroupent des structures verticales, les fédérations professionnelles, et des structures horizontales, les unions territoriales. Quel est l'équilibre existant entre ces structures ?

Le niveau territorial est toujours le maillon le plus pauvre, en moyens, en poids politique et en responsabilités. Il assure la représentation patronale dans diverses instances et institutions sociales. Mais il n'a pas les moyens ni les mandats pour animer une véritable politique de proximité donnant une identité sociale à chaque région. Partisan de la décentralisation, le patronat n'a pas commencé par l'engager pour son propre compte.

La force principale du patronat réside dans les structures professionnelles. Ce sont là où les chefs d'entreprise partagent le plus de temps, d'idées, de moyens. L'identité professionnelle prime. Mais la taille, les moyens, les politiques engagées, des fédérations patronales professionnelles varient énormément. Elles ne donnent pas alors la qualité d'une offre homogène dans le dialogue social. Le rapport du député Poisson sur la faiblesse de la négociation de branche témoigne d'un laisser aller préoccupant.

Le niveau confédéral du patronat est dans une situation paradoxale. L'évolution en cours commune à tous les pays d'Europe vers une décentralisation du dialogue social devrait se traduire vers un allègement des sollicitations et des activités des confédérations. Il n'en est rien au contraire. La centralité de la négociation, de la concertation avec les pouvoirs publics, de la gestion des institutions sociales pour la plupart en crise conduit les confédérations patronales à un activisme effréné. La loi de 2007 sur la consultation préalable en cas de projet de loi portant sur le social a multiplié les sollicitations envers des structures qui par ailleurs ne peuvent ne peuvent accroître leurs moyens humains.

A ces trois niveaux, il faut ajouter l'intervention des grands groupes d'entreprises dans le jeu social. Lobbying, expression extérieure non coordonnée, la solidarité des chefs de grandes entreprises envers leur organisation atteint rapidement ses limites.

Articulation

Entre ces niveaux, quelle est la qualité des liens ? Force est de constater la faible discipline existante entre ces niveaux. Un accord national interprofessionnel met plusieurs mois, parfois jamais, à être repris par les branches. En dehors des accords salariaux dont se moquent d'ailleurs les grandes entreprises, les entreprises traînent des pieds pour mettre en œuvre des accords de leur profession.

Cette autonomie s'explique par plusieurs facteurs. Il y a sans doute un effet culturel. Allemands, Scandinaves, Néerlandais agissent ensemble. On pourrait presque dire qu'ils « aiment » agir ensemble. Le chef d'entreprise français (et sans doute son délégué syndical) n'aiment rien

tant que de ne pas « obéir », alors qu'il s'agit d'être solidaire de son organisation.

Cette absence de discipline qui est pourtant la qualité essentielle d'une organisation, l'un des fondements de sa représentativité, handicape l'efficacité des organisations. Trop de patrons pensent que leur entreprise leur suffit ...à l'heure de la mondialisation.

Cette indépendance se découvre aussi dans la résistance que beaucoup de chefs d'entreprise opposent au fait syndical. Ils supportent une négociation sociale extérieure pour mieux éviter une confrontation intérieure.

« L'un des problèmes, c'est qu'un organisme comme le Medef ne peut pas parler pour tout le monde. Il faudrait peut-être qu'il y ait une structure de coordination. S'il y a un jour un groupe de personnes ayant une longue expérience de l'entreprise qui peuvent se mettre ensemble à la demande des organisations patronales pour réfléchir sur les moyens d'éviter les doublons et trouver un mode de représentation plus efficace en s'inspirant de ce qui se fait à l'étranger, je veux bien en faire partie ». PDG d'Essilor 2010 dans Les Echos.

Là est un des problèmes essentiels : la diversité, la diversité des tailles, des professions avant même celle des idées. Une évolution possible pourrait être de prendre acte de cette diversité et de s'appuyer sur trois pôles : le GFI, groupement des fédérations industrielles, le GPS, groupement des professions de services, et un groupement à développer ; le groupement des entreprises du commerce. Le patronat aurait par cette structuration une plus grande homogénéité et par là peut-être une plus grande efficacité et représentativité ?

Quelle influence ?

La représentativité d'une organisation ne peut se limiter au seul résultat de l'arithmétique, à la question : « Combien de divisions » ? Bien sûr, ce chiffre est important en soi, mais il l'est aussi comme indicateur de la qualité du lien qui existe entre dirigeants, militants et adhérents et de la qualité des capacités, des analyses et des propositions des responsables d'une organisation.

La capacité d'intervention de certaines organisations professionnelles, sans grands moyens, sans projet, sans connaissances de l'avenir de leur profession, l'absence de services proposés aux entreprises n'encourageant pas l'entrepreneur de base à adhérer encore moins à militer.

Avant de réclamer une reconnaissance de représentativité, il faut prouver une capacité intellectuelle.

Aujourd'hui, le monde patronal semble dévoré par le court terme, incapable de sortir le nez du guidon pour affirmer une vision du futur qui engagerait ses adhérents à ses côtés.

D'autant que si la représentativité est une capacité d'influence des organisations sur leurs troupes, elle l'est aussi sur la société. Après les

années « Vive l'entreprise », les chefs d'entreprise doivent aujourd'hui faire face à de fortes critiques : restructurations, délocalisations, licenciements, revenus extravagants de dirigeants, primes de départs démentielles...

La tâche d'une organisation est de s'efforcer de replacer l'image des entreprises à un juste niveau tout en imposant une discipline morale à ses mandants. Il y a là matière à défi.

Alors que la Cgpm se contente de discours conservateurs, le Medef tient bon sur une ligne contractuelle en résistant aux sirènes du tout libéral. L'agenda social 2011-2012 en est la preuve. Mais l'attraction de l'entreprise à l'intérieur de la galaxie patronale, le forcing en faveur d'un social par entreprise au détriment d'un minimum de règles collectives bouscule une régulation sociale déjà fragile. La fonction sociale des patronats flotte entre des attractions contraires, attraction entre différents niveaux structurels, attraction entre plusieurs fonctions, attraction entre différentes positions et valeurs.

Bibliographie

- « Dictionnaire historique des patrons français » sous la direction de Jean-Claude Daumas Flammarion 2010
- Université catholique de Louvain « Représentativité des organisations patronales en Europe » 1999.
- « Les organisations patronales en France et en Europe » Marion Rabier Document d'études Dares 2007
- « La transformation de la représentation patronale » Jean Bunel La documentation française 1995