Fondation Jean Jaurès
Penser pour agir

Observatoire du dialogue Social
observatoiredudialoguesocial@gmail.com
Le dialogue social concrètement

La lettre de l'ODS • 32

Parution du lundi 16 novembre 2026

édito

De l'importance de la démocratie sociale

par Étienne COLIN, *Directeur de l'Observatoire du dialogue social*

Après l'été caniculaire que nous avons connu, l'observatoire consacre trois papiers aux questions climatiques, sur le bilan de la Convention des Entreprises pour le Climat, la condition sociale des sapeurs-pompiers confrontés à la multiplication des méga-feux, et le dialogue social face à la recrudescence des fortes chaleurs.

Il donne également la parole à Jean Grosset, qui analyse à la fondation Jean Jaurès - avec son partenaire allemand la fondation Friedrich Ebert - les conséquences de la progression de l'extrême droite à travers le monde sur les droits et libertés des travailleurs.

Cette lettre de l'Observatoire intervient surtout au moment où le gouvernement s'est enfin décidé à faire appel aux corps intermédiaires pour répondre à la crise sociale qui secoue notre pays, mais également d'autres à travers l'Europe, frappés par une mobilisation des jeunes et du monde du travail en quête de reconnaissance et de justice.

A l'heure où des voix s'élèvent pour remettre en cause le rôle du dialogue social et la place des organisations syndicales dans l'édifice démocratique, face à la tentation trop fréquente d'opposer démocratie élective et démocratie sociale, il était urgent de remettre les partenaires sociaux dans le jeu pour trouver des solutions de sortie crise. Gageons que le message sera entendu, et qu'ils seront à l'avenir mieux associés à la construction même des politiques publiques, en amont des crises, pour éviter leur reproduction et favoriser la concorde sociale.

Tel doit être l'un des principaux enjeux des prochaines échéances électorales.





1 L'extrême droite contre le syndicalisme

par Jean GROSSET, *Fondation Jean-Jaurès*

1 - Les fondations Jean-Jaurès et Friedrich Ebert ont publié une étude* sur les actions antisyndicales menées par les gouvernements Trump, Orban, Méloni.
C'est la deuxième étude que nos fondations publient sur ce sujet. La première en 2022 s'intitulait « l'extrême droite contre les travailleurs en Europe » et portait sur l'opposition de valeur entre partis populistes et syndicalisme. La préférence nationale illustre parfaitement ces idées ségrégationnistes.
Cette fois nous traitons de l'existence des syndicats. Qu'arrive-t-il aux syndicats lorsque l'extrême droite dirige un pays ? Le mouvement syndical est diversement sensibilisé sur ce sujet selon les cultures des organisations. Cette étude s'adresse donc en priorité aux femmes et aux hommes engagés dans le syndicalisme. Notre analyse est simple : l'extrême droite n'est pas un parti comme les autres vis-à-vis des libertés en général et du syndicalisme particulier.
Les faits rassemblés dans cette étude démontrent l'hostilité des formations d'extrême droite vis-à-vis du syndicalisme interprofessionnel, libre, indépendant.
Nous souhaitons que ces analyses soient partagées dans les syndicats afin de fortifier l'argumentation des syndicalistes vis-à-vis des salariés dans les entreprises et les administrations. C'est une façon de sensibiliser le monde du travail quand aujourd'hui en France, une majorité de travailleurs vote pour l'extrême droite.
Il est nécessaire de dire aussi que les mesures proposées par l'extrême droite affaiblissent le syndicalisme et donc la possibilité pour les salariés de se défendre, de s'organiser, de gagner de nouveaux droits collectivement.
2 - La situation aux États-Unis avec Trump, en Hongrie sous Orban, et en Italie avec Meloni
Nous retrouvons dans ces pays de culture différente concernant le dialogue social et le syndicalisme, les mêmes tendances :
- aux États-Unis, suppression des droits syndicaux dans le secteur public et neutralisation des instances indépendantes garantes du droit du travail, restriction du droit syndical, tracasseries administratives pour prélever les cotisations syndicales dans le secteur public...
- en Italie, le gouvernement a cherché à affaiblir les grandes organisations syndicales en les mettant sur un pied d'égalité avec de petites structures (souvent créés par les employeurs ou le gouvernement). Ces petites structures sont invitées aux négociations alors qu'elles sont des coquilles vides en terme d'adhérents. Les financements sont réduits pour les syndicats existants et les fonds publics sont distribués aux petites organisations proches du pouvoir.
- en Hongrie, le Code du travail a considérablement réduit les prérogatives des syndicats d' entreprises : suppression des informations concernant la vie économique des entreprises ; suppression des informations syndicales qui sont subordonnées à l'accord des employeurs ; réduction des protections pour les délégués syndicaux ; suppression des aides publiques aux syndicats ; réduction drastique du droit de grève ; réduction au niveau national du rôle des confédérations qui est réduit à une présence symbolique...
La fin de la gouvernance de Victor Orban permettra peut-être - souhaitons-le - de remettre en place des règles qui reconnaissent le dialogue social.
3 - Merci à l'observatoire du dialogue social de se faire écho de cette étude*.
L'objectif est de s'assurer que cette analyse est partagée par un grand nombre d'organisations syndicales et de militants et militantes. Il faut agir dès maintenant pour que ces forces politiques ne prennent pas le pouvoir.
L'objectif est aussi de se préparer à toutes les situations pour poursuivre la défense des salariés dans ce contexte incertain où les conditions de militantisme pourraient être plus difficiles.

**Pour accéder à l'étude :* https://www.jean-jaures.org/publication/trump-orban-meloni-quand-lextreme-droite-sen-prend-aux-syndicats/

2 Dialogue social et environnemental : « Nous avons ouvert une voie, il faut désormais l'élargir »

Entretien avec Ingrid KANDELMAN, *pilote du parcours Dialogue Social & Environnemental de la CEC (Convention des Entreprises pour le Climat) - Propos recueillis par Anne-Laure SMAGUINE*

Introduction

Pendant dix mois, 120 participants issus de 38 organisations ont pris part au premier parcours « Dialogue Social et Environnemental » porté par la CEC : DRH, représentants du personnel, directions RSE, acteurs publics et privés ; tous se sont retrouvés autour d'une conviction commune. La transition écologique ne pourra réussir sans transformer le travail et sans associer pleinement celles et ceux qui font vivre les organisations au quotidien. Un an après cette première promotion, quel bilan tirer de cette expérimentation inédite ? Quels enseignements retenir ? Et surtout, quelles perspectives pour les prochaines promotions ?
Entretien avec Ingrid Kandelman, pilote du parcours.

Pourquoi avoir créé ce parcours Dialogue Social et Environnemental ?

Le point de départ a été un constat. Les transformations écologiques vont profondément modifier les métiers, les compétences, les organisations du travail et les conditions d'emploi. Pourtant, ces questions restent souvent traitées séparément les unes des autres.
Nous avons considéré qu'une transition réellement efficace ne pouvait pas être pensée uniquement sous l'angle environnemental. Il fallait articuler projet écologique et projet social. Et pour cela, les acteurs du dialogue social ont un rôle essentiel à jouer, alors même qu'ils se sentent aujourd'hui encore démunis face à ces sujets. Ce sont pourtant eux qui connaissent les réalités du terrain, les métiers, les salariés et les contraintes concrètes des organisations.

Infos clés

- **Au-delà des connaissances et des outils mentionnés en premier, le parcours a surtout permis aux participants de se sentir légitimes et de gagner en confiance, non seulement pour porter les sujets environnementaux dans le dialogue social, mais aussi pour les traduire en chantiers concrets.**
- **Le parcours a permis de produire de nouveaux agendas sociaux et environnementaux pour les participants.**
- **Une nouvelle édition du parcours est envisagée pour 2027-2028 portée par la Fabrique du Dialogue Social et Environnemental.**

Qu'est-ce qui a fait la singularité de cette première promotion ?

Nous avons réuni des organisations très différentes : le Groupe Ratp, le Groupe Bouygues, Salesforce, NGE, Bordeaux Aéroport, Michelin, les Hospices Civils de Lyon, le CSE de Decathlon, Ubisoft....
La diversité était volontaire. Nous voulions créer un espace où des DRH et des représentants du personnel travaillent ensemble, parfois pour la première fois, sur un sujet qui dépasse leurs cadres habituels de discussion.
Ce qui fait la singularité du parcours, ce sont aussi une méthodologie et des ressources nouvelles qui donnent aux acteurs des prises concrètes pour s'emparer du sujet et, surtout, pour articuler enjeux sociaux et environnementaux.

Qu'avez-vous observé chez les participants à l'issue du parcours ?

Les résultats sont marquants.
D'abord, une large majorité des participants estime disposer désormais d'un niveau d'information suffisant pour comprendre les enjeux écologiques. Mais au-delà des connaissances, ce qui ressort le plus fortement, c'est le sentiment de légitimité. Beaucoup expliquent qu'ils osent désormais porter ces sujets dans leurs instances de dialogue social.
Nous avons aussi constaté une évolution importante des relations entre directions et représentants du personnel. Plusieurs participants évoquent la découverte d'alliés inattendus, le développement d'une confiance nouvelle et la possibilité de construire ensemble plutôt que de rester dans des logiques de posture.
Enfin, contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, les participants ne sortent pas découragés du parcours. Ils sont conscients de la gravité des enjeux, mais ils se disent avant tout mobilisés et prêts à agir.

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur cette première promotion ?

Je crois que cette promotion a démontré qu'il existe un véritable besoin.
Depuis la loi Climat et Résilience, l'environnement fait officiellement partie du dialogue social. Mais il manquait encore des espaces pour apprendre à le traiter collectivement. Nous avons montré qu'il était possible de réunir autour de la même table des acteurs qui ne se rencontrent pas toujours dans ces conditions et de produire ensemble des propositions ambitieuses.

Surtout, nous avons constaté qu'il existe une envie réelle de relier travail et écologie plutôt que de les opposer.
Ce n'était pas une formation classique. Au-delà d'acquérir des connaissances, les participants deviennent les ambassadeurs d'une transformation à mener dans leur propre organisation.

Quelles perspectives pour la suite ?

Nous avons ouvert une voie ; il faut désormais l'élargir pour permettre à davantage d'organisations d'anticiper plutôt que de subir les changements à venir.
C'est ce qui a conduit à la création de La Fabrique du Dialogue Social et Environnemental, lancée le 8 octobre dernier, pour prolonger cet élan.
La Fabrique réunit dix organisations : l'ADEME, AlterNego/Utopies, l'Anact, l'ANDRH, la Convention des Entreprises pour le Climat, l'association Dialogues, emlyon business school, l'IAE Paris-Est, l'INTEFP et Seca-fi. Pour la première fois en France, institutions publiques, cabinets de conseil, établissements d'enseignement supérieur et acteurs associatifs du dialogue social et de la transition écologique s'engagent ensemble dans un même écosystème, avec un objectif commun : faire du dialogue social un levier de la transition écologique.
Avec le parcours 2027-2028, nous voulons accompagner 40 nouvelles organisations pendant dix mois, pour construire leur Agenda Social et Environnemental et transformer cette prise de conscience en actions concrètes.

Envie d'en savoir davantage ou intéressé par le prochain parcours ? Ecrivez à la fabrique du DSE :

- ingrid@lafabriquedse.fr
- maire@utopies.com



3 Dialogue social et chaleur

par Fabien GUIMBRETIERE, *CFDT*



Les épisodes de chaleur deviennent plus fréquents, plus intenses et plus longs. L'été 2026 a rappelé que la chaleur n'est plus un phénomène exceptionnel limité à quelques métiers ou à quelques territoires. Elle concerne les travailleurs en extérieur, mais aussi ceux qui travaillent dans des locaux mal adaptés, les métiers physiques, les horaires atypiques et les activités qui doivent se poursuivre en période de crise. La chaleur constitue aujourd'hui le phénomène le plus visible des conséquences du changement climatique. Mais elle s'inscrit dans un ensemble plus large d'aléas climatiques dont la fréquence et l'intensité augmentent : inondations, sécheresses, tempêtes, incendies, pénuries de ressources essentielles telle que l'eau. Pour la CFDT, le sujet ne peut donc pas être traité uniquement comme une question météorologique ou comme une gestion ponctuelle des épisodes de canicule. Il s'agit d'un enjeu de santé au travail, d'organisation du travail, de dialogue social et, plus largement, d'adaptation de notre modèle économique et social.

Pour pouvoir agir en amont et anticiper ces situations afin qu'elles ne soient plus traitées comme des évènements exceptionnels, le dialogue social de branche et d'entreprise est une des clés clé de voûte pour y faire face, avec les volets législatifs et règlementaires. Concernant les leviers à actionner par le dialogue social :

- Inscrire ces risques dans le DUERP et le PAPRIPACT et demander que les mesures de prévention soient définies avant les épisodes. Les niveaux d'alerte et différents scénarios doivent déclencher des mesures graduées, selon des seuils d'action définis par grandes situations de travail.
- Rendre les plans de continuité réellement opérationnels : prévoir, pour les entreprises et établissements publics, des plans de continuité et d'adaptation face aux épisodes climatiques, construits avec les travailleurs et leurs représentants.
- Adapter l'organisation du travail : Permettre l'adaptation des horaires, des pauses et des cycles de travail pendant les épisodes de chaleur ou autres aléas. Le télétravail peut être utilisé lorsqu'il est adapté à la situation. Faire de ces adaptations un objet de négociation collective, avec des dispositifs progressifs selon l'intensité du risque.
- Concernant les TPE : Soutenir l'évolution du rôle des conseillers du salarié afin qu'ils puissent intervenir en matière de conditions de travail et de santé au travail dans les TPE et les entreprises dépourvues de représentation du personnel.
- Faire de la formation un outil d'adaptation : Donner aux travailleurs les moyens d'acquérir les compétences nécessaires avant que les transformations ne rendent leur emploi plus difficile ou obsolète.

Tout cela suppose de donner les moyens suffisants aux représentants du personnel, de mettre en place des SSCT dans les entreprises ou sites de 50 salariés et plus, et de rendre obligatoire la mise en place des représentant de proximité.



4 Mégafeux : moins de promesses, plus d'écoute et de moyens pour les sapeurs-pompiers

par David SAQUET, *UNSA Sapeurs-Pompiers*



Cet été encore, les sapeurs-pompiers ont été engagés sur tous les fronts. Face aux mégafeux, aux interventions du quotidien et à l'explosion des risques, ils ont répondu présents, mais le dialogue social et l'écoute sont toujours absents. Et derrière les images spectaculaires, une réalité s'impose : notre modèle de sécurité civile atteint ses limites. Les sapeurs-pompiers alertent depuis longtemps le gouvernement et les pouvoirs publics.
Désormais, ils veulent être entendus. A quand un dialogue social de qualité ?

Saluer un engagement sans faille

Plusieurs sapeurs-pompiers ont payé le prix le plus lourd de leur engagement en perdant la vie. D'autres ont été blessés, parfois gravement, et beaucoup ont été exposés massivement aux fumées et aux produits toxiques de combustion. Ces drames rappellent qu'à chaque intervention, derrière chaque uniforme, il y a une femme ou un homme qui prend des risques pour protéger les autres.

Un risque qui concerne tout le territoire

Les grands feux de forêt ne sont pas une problématique limitée au sud de la France. Les incendies de grande ampleur peuvent toucher l'ensemble du territoire national. Les évolutions climatiques, les sécheresses, les fortes chaleurs, les phénomènes météorologiques extrêmes et la vulnérabilité croissante des territoires modifient profondément la géographie du risque. Et pendant que les sapeurs-pompiers combattent un mégafeu, les secours du quotidien continuent : accidents de la route, malaises, incendies, secours à personne, interventions diverses. Notre système doit désormais pouvoir répondre simultanément à l'urgence courante et à des événements exceptionnels dont la fréquence et l'intensité augmentent.

Des moyens insuffisants face à des risques croissants

L'été 2026 a une nouvelle fois mis en évidence des insuffisances préoccupantes, notamment concernant les moyens aériens essentiels pour freiner les incendies. Les camions-citernes feux de forêt sont indispensables, mais aucun matériel ne peut se substituer durablement aux femmes et aux hommes qui les mettent en œuvre. Lorsque les risques augmentent, les moyens matériels et humains doivent augmenter eux aussi.
Les SDIS* ne peuvent plus faire face à des feux toujours plus puissants avec des capacités dimensionnées pour une époque révolue. Le financement de la sécurité civile doit être pensé à partir du risque réel, et non des seules contraintes budgétaires du moment.

Protéger ceux qui protègent

La question des équipements de protection ne peut non plus être reléguée au second plan. Les sapeurs-pompiers sont quotidiennement exposés aux fumées, aux produits de combustion et à de multiples substances dangereuses. Pourtant, la protection respiratoire, la prévention des expositions et l'ensemble des équipements de protection individuelle restent trop souvent insuffisants. Renforcer les protections, assurer la traçabilité des expositions, améliorer la décontamination, garantir un véritable suivi sanitaire et reconnaître pleinement les maladies professionnelles liées aux risques du métier sont des revendications centrales.

Dire la vérité et réformer en profondeur

Il faut dire la vérité sur l'état de notre sécurité civile. Le décalage entre la réalité du terrain et les réponses apportées par le gouvernement alimentent la colère. Pendant que l'on promet des réflexions, les sapeurs-pompiers prennent des risques qui augmentent. Lorsque les effectifs sont insuffisants, que les moyens matériels ne suivent pas, que les personnels sont épuisés et que les capacités opérationnelles arrivent à saturation, c'est la capacité de la France à protéger ses citoyens qui est en jeu.

La réforme doit commencer par un financement à la hauteur des missions confiées aux SDIS et des risques auxquels ils sont confrontés. Elle doit aussi passer par un recrutement massif de sapeurs-pompiers professionnels, une revalorisation réelle des rémunérations, une augmentation du point d'indice et de la prime de feux, une filière professionnelle plus juste et plus attractive, une reconnaissance statutaire à la hauteur de la pénibilité, une révision de la réforme des retraites et une véritable reconnaissance des maladies professionnelles.
Cette reconnaissance doit également concerner les PATS*, agents de l'ombre indispensables et essentiels au fonctionnement quotidien des SDIS. Sans eux, pas de véhicules entretenus, pas de logistique, pas de matériel opérationnel, pas de secours possibles.

Il y a urgence à engager un travail global et cohérent. Il y a urgence à moderniser, à investir, à protéger celles et ceux qui protègent. Il faut un financement à la hauteur des risques, des moyens à la hauteur des missions, de la reconnaissance à la hauteur de l'engagement.
Ce ne sont pas seulement les intérêts professionnels des sapeurs-pompiers et des PATS qui sont en jeu :
c'est le modèle français de sécurité civile et la sécurité de tous.
Le gouvernement doit prendre des mesures à la hauteur des défis et des enjeux.
Les sapeurs-pompiers, eux, sont prêts à s'engager dans un dialogue social de qualité, transparent et loyal.

Pour un réel dialogue social

L'UNSA Sapeurs-Pompiers exige un véritable dialogue social, fondé sur l'écoute, le respect des organisations syndicales et, surtout, des réponses concrètes. Les différentes entrevues avec le ministre de l'Intérieur n'ont abouti à rien, hormis des discours politiques sans lendemain. Avec la DGSCGC*, le dialogue est aujourd'hui rompu, remplacé par un bla-bla institutionnel autour du projet de loi MOSC*, sans avancées tangibles pour les personnels. Les sapeurs-pompiers professionnels et les PATS sont lassés d'être baladés, lassés de voir leurs revendications repoussées, différées ou renvoyées à demain, lassés de refaire inlassablement les mêmes réunions sur les mêmes sujets sans jamais obtenir de résultats. Nous avons dépassé le stade des promesses et des réunions de façade : nous exigeons des décisions, des engagements tenus et un calendrier précis. Les personnels ont assez attendu. Ils en ont ras le casque d'attendre toujours et encore !

*SDIS : Service départemental d'incendie et de secours
*PATS : Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés
*DGSCGC : Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises , administration centrale rattachée au ministère de l'Intérieur
*MOSC : Modernisation de l'organisation de la sécurité civile

5 Budget et affichage syndical : quelle place pour les syndicats non représentatifs

par Laura GROSSET, *avocate*

- Cass. soc., 8 juillet 2026, n°25-11.262, Publié au Bulletin



Si le principe d'égalité commande de traiter également les organisations syndicales placées dans une situation comparable, il ne prohibe pas toute différenciation conventionnelle de leurs moyens.

Encore convient-il d'en déterminer les limites : à quelles conditions un accord d'entreprise plus favorable que la loi peut-il subordonner l'octroi d'une dotation budgétaire à la représentativité du syndicat dans l'entreprise ?
L'accord fixant les modalités d'affichage syndical doit-il être négocié avec toutes les organisations ayant constitué une section syndicale ? ?

Tel est le double questionnement auquel répond la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêtdu 8 juillet 2026.

LES FAITS
Le 17 juillet 2018, la société Lidl, qui compte vingt-sept établissements distincts, conclut avec les organisations représentatives un accord sur le fonctionnement et l'exercice du droit syndical.
Cet accord fixe les modalités d'affichage des communications syndicales et alloue à chaque organisation représentative au niveau de l'entreprise un budget annuel de 10.000 euros.

Le syndicat Sud commerces et services Île-de-France, représentatif dans un seul établissement mais pas au niveau de l'entreprise, est ainsi exclu tant de la négociation de cet accord sur le fonctionnement et l'exercice du droit syndical que du bénéfice de cette dotation de 10.000 euros.
Soutenant être victime d'une inégalité de traitement entre syndicats et d'une discrimination syndicale, le syndicat Sud a, le 30 janvier 2023, assigné la société devant le tribunal judiciaire.

L'affaire sera portée devant la cour d'appel de Paris qui rejettera les demandes du syndicat (CA Paris, 5 décembre 2024, n°24/02755).

La Cour de cassation est alors saisie.

L'accord de droit syndical peut-il écarter les syndicats non représentatifs ?

Sud soutenait, d'une part, que la concertation sur l'affichage des communications syndicales (prévue par l'article L. 2142-3 du Code du travail) devait associer toutes les organisations ayant constitué une section syndicale, et non les seules organisations représentatives.

D'autre part, Sud estimait qu'un financement patronal ne pouvait, sans méconnaître le principe d'égalité, être réservé aux seuls syndicats représentatifs ; la représentativité n'étant pas un critère objectif et pertinent en la matière.

La Cour de cassation devait déterminer, d'une part, si l'accord avec l'employeur prévu par l'article L. 2142-3 du Code du travail pouvait prendre la forme d'un accord collectif conclu avec les seules organisations représentatives, sans associer l'ensemble des organisations ayant une section syndicale dans l'entreprise ; d'autre part, si un accord d'entreprise plus favorable que la loi pouvait, sans méconnaître le principe d'égalité, réserver un budget aux seules organisations représentatives au niveau de l'entreprise.

Le principe applicable est connu : l'égalité entre syndicats, de valeur constitutionnelle, n'interdit pas de différence de traitement, pourvu que celle-ci repose sur des raisons objectives et matériellement vérifiables .

L'affichage : un droit propre à chaque section, des modalités fixées par l'accord collectif

On sait que l'article L. 2142-3 du Code du travail permet à chaque section syndicale, représentative ou non, d'afficher sur des panneaux réservés. Ledit texte ajoute que ces panneaux sont mis à disposition « suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur », mais sans dire avec qui cet accord doit être conclu. Sud en déduisait que, puisque le droit appartient à chaque section, ses modalités devaient être discutées avec toutes les organisations ayant une section.

La Cour écarte la lecture du syndicat Sud : l'article L. 2142-3 du Code du travail n'exige pas « la conclusion d'un accord négocié avec l'ensemble des organisations syndicales ayant une section syndicale au sein de l'entreprise ». L'accord avec l'employeur qu'il vise peut donc être un accord collectif conclu, selon le droit commun, avec les seules organisations représentatives .

Elle considère que le Code du travail renvoie à un « accord avec l'employeur » sans exiger qu'il réunisse tous les syndicats présents. La Cour refuse d'y ajouter une condition que le texte ne prévoit pas.

Le syndicat non représentatif conserve ses panneaux. Il perd seulement la possibilité de négocier la manière dont ils sont attribués et utilisés.

Le budget : une différence de traitement justifiée par les prérogatives de négociation

Sur le budget, la Cour rappelle que le principe constitutionnel d'égalité ne fait pas obstacle à ce qu'un accord d'entreprise, plus favorable que la loi, réserve certains avantages aux syndicats représentatifs dans l'entreprise. Encore faut-il que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives et matériellement vérifiables, appréciées au regard de l'objet de l'accord et de la prérogative syndicale en cause.

La Cour de Cassation admet en l'espèce une différence de traitement puisqu'elle repose sur des raisons objectives et matériellement vérifiables, appréciées au regard de l'objet de l'avantage.

Le dialogue social a un coût, et il est pris en charge pour ceux qui dialoguent.

La Cour relève que la dotation avait pour objet de favoriser le dialogue social, en donnant davantage de moyens aux organisations représentatives, auxquelles la loi réserve la négociation des accords d'entreprise. Elle en déduit que la différence de traitement repose sur un critère objectif et matériellement contrôlable. Pour la Cour, les accords

d'entreprise étant négociés avec les seules organisations représentatives, la dotation, destinée à favoriser le dialogue social, compense les missions et les charges qu'implique cette négociation.

Ce n'est pas la représentativité en elle-même qui justifie la différence de traitement, mais le lien entre l'avantage et la prérogative qu'il sert.

On rappellera que la Cour a ainsi jugé que les moyens facilitant la communication syndicale et la prise en charge d'une partie des cotisations par l'employeur devaient bénéficier à toutes les sections : ils tiennent à l'existence de la section ou à l'adhésion des salariés, non à la négociation.

L'arrêt s'inscrit en cohérence avec les décisions précédentes mais laisse toutefois entière une difficulté. La représentativité ouvre l'accès aux moyens, mais ces moyens pèsent à leur tour sur la conquête de la représentativité. C'est sans doute sur le terrain de l'égalité des chances électorales que le débat se poursuivra.

Quelques pistes de lecture et de réflexion

par Françoise DEF, UNSA



LU

NOUS, LES FRANÇAIS

Ouvrage collectif sous la direction de Gérald Andrieu — Jean-Laurent Cassely, Raphaël Llorca, Lucie Béraud-Sudreau et Pierre-Henri de Menthon — Éditions Robert Laffont, 2026

À travers une centaine d'exemples, d'infographies et de situations de la vie courante, Nous, les Français propose un portrait original de la société contemporaine. Notre manière de consommer, de nous loger, de nous déplacer ou de vivre révèle aussi nos aspirations, nos inquiétudes et nos contradictions.

Une lecture vivante et accessible pour mieux comprendre cette « France réelle », dont le monde du travail est aussi le reflet.

Écouter Jean-Laurent Cassely et Raphaël Llorca sur France Inter

MANIFESTE POUR L'AVÈNEMENT DU PLEIN EMPLOI DURABLE

Solidarités Nouvelles face au Chômage

Comment faire du plein emploi une réalité durable ? Ce manifeste propose des pistes pour construire, à l'horizon 2040, une société de plein emploi, en faisant notamment de la transition écologique un levier de création d'emplois.

Lire le Manifeste pour l'avènement du plein emploi durable

À QUOI RÊVONS-NOUS ?

Julien Vidal — Éditions du Faubourg, 2026

Et si nous avions perdu la capacité de rêver notre avenir ? Face aux crises écologiques, sociales et démocratiques, nous sommes souvent enfermés dans la gestion de l'urgence. À travers les expériences menées notamment dans le cadre des 2030 Glorieuses, Julien Vidal redonne une place centrale aux récits, aux aspirations et à l'imagination. Rêver ne signifie pas fuir le réel : c'est au contraire se donner la possibilité de retrouver une capacité d'action sur celui-ci. Et si le dialogue social avait également pour rôle de nous aider à retrouver cette capacité à rêver ensemble l'avenir ?

Découvrir

https://editionsdufaubourg.fr/livre/a-quoi-revons-nous

ÉCOUTÉ

CHÔMAGE BUSINESS. POUR QUI TRAVAILLE FRANCE TRAVAIL ?
Qui aide réellement les demandeurs d'emploi à retrouver du travail ?
Et qui bénéficie du marché de leur accompagnement ?
Dans cette enquête en quatre épisodes, la Cellule investigation de Radio France explore les coulisses de la sous-traitance de certaines prestations de France Travail. Prestataires privés, dispositifs de retour à l'emploi et outils de profilage algorithmique : l'enquête soulève des questions sensibles sur l'évolution du service public de l'emploi et la place croissante du numérique dans l'accompagnement et le contrôle des demandeurs d'emploi.
Écouter la série sur France Inter

VU

TRAVAILLER A-T-IL UN SENS ?
Dans cette émission, la sociologue Marie-Anne Dujarier interroge le sens du travail et la place qu'il occupe dans nos vies. Elle questionne notamment les tâches jugées inutiles, les réunions à répétition et le décalage entre le travail prescrit et le travail réellement accompli. Ce documentaire ouvre une réflexion sur la reconnaissance professionnelle, l'utilité du travail et les attentes des salariés. Autant de questions essentielles pour penser l'évolution des organisations.
Voir « Travailler a-t-il un sens ? » sur Arte



Responsable de la publication
Pascal PRIOU
Contact :
observatoiredudialoguesocial@gmail.com
Crédit photo :
Adobe Stock, Michel Alméras