S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

REPENSER L'ENTREPRISE

SOMMAIRE

- ÉDITO
- GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
  Vers la codétermination à la française
- ÉPARGNE SALARIALE
  Les propositions de la CFDT
- REPENSER L'ENTREPRISE
  Les finalités de l'entreprise doivent aussi passer par une évolution de l'objet social

ANNEXE

Tribune parue dans Le Monde en octobre 2017

« La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi »

SERVICE DE PRESSE

TÉL : 01 42 03 80 12
presse@cfdt.fr

ISABELLE PORET
Attachée de Presse

VALÉRIE MALET
Assistante

ÉDITO
Repenser l'entreprise et la participation des salariés

Le gouvernement, lancera au début d'année une **concertation sur un "plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises"** qui devrait aboutir sur un projet de loi au printemps prochain. **La CFDT travaille sur ce sujet depuis de nombreuses années**. La réforme du code du travail a été une occasion manquée de moderniser les relations sociales en France. Cette concertation est donc l'occasion, de faire entendre nos propositions pour **une entreprise plus démocratique, respectueuse des travailleurs et de son environnement.**

L'entreprise, quelle que soit sa taille, est un acteur incontournable de l'activité économique. L'entreprise a de multiples dimensions: Lieu de création de richesses, collectif humain, communauté de travail, espace de démocratie sociale, lieu de l'investissement productif. **Son projet ne peut se résumer à une recherche d'intérêts financiers de court terme.**

Rééquilibrer travail et capital est nécessaire. Si le capital est nécessaire et le rôle des actionnaires important pour la bonne marche de l'économie, la stratégie de l'entreprise ne peut faire abstraction du fait que la création de valeur est l'œuvre d'un collectif de travail s'inscrivant dans un environnement et un territoire. **L'entreprise,** en tant que **projet commun fédérateur, doit** être **réhabilitée et réappropriée par ceux qui la font vivre.**

La CFDT porte depuis ses origines une exigence de **démocratisation de l'entreprise** : hier traduite par le projet autogestionnaire dans les entreprises, cette exigence de partage du pouvoir dans l'entreprise est plus que jamais d'actualité : 72% des travailleurs souhaitent être davantage associés aux décisions qui les concernent, c'est un des principaux enseignements de l'enquête Parlons Travail, menée par la CFDT en 2017.

Afin de revenir à une entreprise qui ne serait pas seulement mue par la recherche de la rentabilité à court terme mais qui serait d'abord considérée comme lieu de création collective, un changement profond est nécessaire. Ce changement est d'abord de nature politique. **Il est nécessaire de repenser les finalités de l'entreprise. Il s'agit également de renforcer les formes de démocratie dans l'entreprise et de redonner au travail la place centrale qu'il doit occuper.** Dans ce cadre, l'approche de la participation doit être globale et inclure tant la participation aux résultats qu'une meilleure participation des travailleurs aux décisions qui les concernent. C'est avant tout un enjeu **d'équilibre des pouvoirs dans l'entreprise.**

Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

CFDT.FR
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
SERVICE DE PRESSE
TÉL : 01 42 03 80 12 EMAIL : presse@cfdt.fr

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
Vers la codétermination à la française :

RENFORCER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

La réforme du code du travail a été une **occasion manquée de moderniser les relations sociales** en France. Dans la mesure où elle permet **un partage du pouvoir et une gouvernance plus coopérative**, la codétermination, participation des salariés à la gouvernance des entreprises, est une voie à rechercher.

Une profonde attente des travailleurs

72% des travailleurs souhaitent être davantage associés aux décisions qui les concernent, c'est un des principaux enseignements de l'enquête Parlons Travail menée par la CFDT auprès de plus de 200 000 travailleurs, en 2017. Le Conseil d'administration (CA) ou de surveillance (CS) est le lieu où se décident la stratégie et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise : **il est déterminant que les représentants des travailleurs y participent.**

Un atout pour la pérennité de l'entreprise

Compte tenu de la place accordée aux actionnaires, les Conseils d'administration ou de surveillance sont encore trop souvent le lieu **où dominent les intérêts financiers de court terme**. La participation des salariés est nécessaire pour un **rééquilibrage entre capital et travail et la prise en compte du capital humain dans la stratégie de l'entreprise**. Les représentants des salariés sont un **atout pour la pérennité de l'entreprise** : le fait qu'ils ne soient pas guidés par la recherche de l'intérêt court terme permet un rééquilibrage de la gouvernance au profit des intérêts du long terme.

En France : des avancées récentes qui restent encore timides

Si les Conseils d'administration ou de surveillance se sont ouverts dans le privé depuis 2013 (loi de sécurisation de l'emploi de 2013 puis loi dialogue social et emploi de 2015), la participation des administrateurs salariés reste encore **trop limitée pour créer une véritable dynamique**. La présence des administrateurs salariés est encore en-deçà des ambitions affichées dans le rapport Gallois (30 % d'administrateurs salariés).

Une nécessaire mise en cohérence avec les pays européens

Parmi les pays d'Europe ayant une représentation des salariés dans les Conseils d'administration ou de surveillance, **la France est le pays avec le plus faible nombre d'administrateurs salariés**. Le retard par rapport aux autres pays d'Europe doit être rattrapé. En outre, si les exemples existent en Europe et notamment en Allemagne, il ne s'agit pas de transposer une formule existant ailleurs. Il s'agit, en définissant et développant un modèle prenant en compte les spécificités françaises des relations sociales, de **mettre en place la « codétermination à la française ».** La CFDT fait plusieurs propositions en ce sens.

CFDT.FR
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
SERVICE DE PRESSE
TÉL : 01 42 03 80 12 EMAIL : presse@cfdt.fr

RENFORCER LES MOYENS D'ACTION DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

L'administrateur salarié est un administrateur à part entière. Pour la CFDT, il s'agit donc de renforcer ses moyens d'action. 3 leviers peuvent y contribuer :

Ouvrir chaque comité aux administrateurs salariés

Dans la mesure où l'administrateur salarié est un administrateur de plein droit, aucun comité spécialisé du Conseil (stratégie, rémunération,..) ne devrait pouvoir exclure a priori les administrateurs salariés.

Des jetons de présence pour tous les administrateurs

Dès lors que des jetons de présence sont distribués aux administrateurs, il ne devrait pas être possible d'en exclure a priori les administrateurs salariés.

Faciliter le dialogue Conseil d'Administration (CA) / Instances représentatives du personnel (IRP) et mieux articuler les rôles respectifs

Pour la CFDT, il est essentiel de prévoir un cadre et des modalités de dialogue entre le conseil d'administration et les IRP. L'enjeu est celui de la cohérence et la continuité de l'action syndicale. En raison du devoir de confidentialité auquel il est tenu, l'administrateur salarié est limité dans ses échanges avec les salariés, salariés qui fondent sa légitimité.

ABAISSER A 500 SALARIÉS LE SEUIL DE MISE EN PLACE DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

La CFDT propose que les entreprises de 500 salariés et plus **intègrent des représentants des salariés dans leur système de gouvernance** (au moins 2 administrateurs salariés). D'autres pays ont des seuils plus bas (Suède, Norvège, Danemark). 500 salariés est, par exemple, le standard allemand en vigueur depuis 1952.

AUGMENTER LA PROPORTION DE REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE

Il s'agit de changer de logique : **le nombre de représentants des salariés n'est plus fonction de la taille du conseil mais de la taille de l'entreprise.** Ce principe est conforme à ce qui se fait ailleurs en Europe.

Dans les entreprises de 500 à 1000 salariés : au moins deux Administrateurs Salariés (AS).

Dans les entreprises de plus de 1000 salariés : au moins un tiers des membres du conseil.
Il s'agit d'un vrai tiers (c'est-à-dire en comptant les administrateurs salariés) :
Par exemple, si le conseil a 12 membres (administrateurs salariés compris), il devra compter 4 AS.

Dans les entreprises de plus de 5000 salariés : 50% d'administrateurs salariés

GÉNÉRALISER LA PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

La limite du système actuel est que certains statuts de sociétés permettent de déroger à l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés.

Les propositions ci-dessous visent à rendre générale et obligatoire la participation des administrateurs salariés : pour la CFDT, il ne peut s'agir d'un régime optionnel ou incitatif.
La France est le seul pays d'Europe où c'est le statut qui détermine la mise en place d'administrateurs salariés. Il s'agit de mettre en cohérence la législation française avec les pratiques européennes.

Étendre à toutes les formes de sociétés

Il convient de prévoir la représentation des salariés quelle que soit la forme sociale de l'entreprise. La société ne doit pas pouvoir opter pour une forme sociale pour s'affranchir de ses obligations de représentation des salariés au conseil. Les sociétés qui franchissent le seuil en nombre de salariés doivent avoir des administrateurs salariés.

Agir pour la parité des conseils quel que soit le statut de la société

Toutes les sociétés, quel que soit leur statut, doivent agir pour intégrer davantage de femmes dans leurs conseils conformément à la loi Copé-Zimmermann de 2011. A ce titre, dès lors qu'un organe collégial de gouvernance est prévu, la parité doit être obligatoire.

Introduire une nouvelle obligation pour les sociétés holdings

Actuellement, une société holding n'ayant pas de CE peut ne pas avoir d'AS si « une ou plusieurs » de ses filiales a des AS. Or, même si des AS sont présents dans les filiales, **la limite du dispositif réside dans le fait qu'ils ne sont pas présents au niveau où sont prises les décisions stratégiques**.

Revoir le périmètre de désignation des administrateurs salariés dans certains groupes mutualistes

Les groupes mutualistes ont une organisation plus complexe que les groupes « classiques ». Dans les groupes mutualistes, une partie importante des groupes ne se trouve pas dans le champ de désignation car n'est pas filiale à proprement parler de l'organe central, même si la stratégie globale du groupe leur est applicable.

Retrouvez l'**Expression directe de la CFDT sur les administrateurs salariés** sur :
https://video.cfdt.fr/administrateurs-salaries

Cette vidéo sera diffusée sur **France 3, dimanche 24 décembre à 11h30.**

CFDT.FR
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
SERVICE DE PRESSE
TÉL : 01 42 03 80 12 EMAIL : presse@cfdt.fr

ÉPARGNE SALARIALE
Les propositions de la CFDT

L'épargne salariale est un dispositif RH. Elle s'appuie sur des accords adoptés par les partenaires sociaux et représente un **levier important du dialogue social**.

Elle se compose de deux mécanismes distincts :

- un **mécanisme de distribution de revenus** (participation, intéressement) qui permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise ;
- un **mécanisme d'épargne** (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne pour la retraite collectif) qui permet l'accès à des fonds de qualité mais doit aussi protéger mieux les salariés.

Pour la CFDT, l'épargne salariale doit demeurer un levier pour le dialogue social. La conclusion des accords par accord majoritaire doit demeurer privilégiée. Au niveau national, un lieu de dialogue permanent est nécessaire pour construire des diagnostics partagés et être le creuset des évolutions – ce qui devrait être la mission du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS).

MIEUX ASSOCIER LES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

La CFDT est préoccupée par **l'inégale distribution de l'épargne salariale dans la population active** (difficile accès dans les PME, dans certains secteurs et pour les personnes précaires).

Propositions CFDT:

Pour réduire les inégalités d'accès entre salariés selon la taille des entreprises, **la CFDT demande l'extension de la participation obligatoire jusqu'aux entreprises de plus de 10 salariés.**

L'intéressement constitue une prime collective importante qui devrait toujours s'appuyer sur un travail commun au sein des entreprises pour **déterminer des objectifs cohérents avec la stratégie de l'entreprise et son développement durable** (économies d'énergie, covoiturage, réduction des non-qualités par exemple).

Pour diffuser l'épargne salariale, **la CFDT revendique la création d'un compte personnel de retraite facultative pour tout salarié, correspondant à un PERCO national**, assurant la portabilité des sommes des plans d'entreprise et de branche et permettant de mutualiser les frais de gestion des petits comptes, qui serait géré par l'AGIRC-ARRCO.

Pour diffuser l'épargne salariale dans les petites entreprises, des **modalités simplifiées** pourraient être par ailleurs prévues. **Un chèque retraite décidé par accord majoritaire**, représentant l'abondement unilatéral de l'employeur vers le compte personnel de retraite facultative, pourrait ainsi être créé.

Un tel accent vers le long terme suppose **en contrepartie** d'**étendre les cas de déblocage anticipé** des plans d'épargne pour la retraite collectif **en cas d'accident de la vie**.

MIEUX PROTÉGER L'ÉPARGNE DES SALARIÉS

Les fonds d'épargne salariale sont le seul produit financier vers lequel des épargnants sont orientés sans conseil financier, alors qu'ils représentent le principal véhicule de détention d'actions.

Proposition CFDT:

La CFDT demande donc que **la directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF)**[1] **s'applique aux teneurs de compte d'épargne salariale.** Il faut par ailleurs **prévoir une diversification minimale impérative des fonds d'actionnariat salarié.**

Par la prégnance du nombre d'actions d'entreprise dans les fonds d'épargne salariale, **les salariés sont massivement exposés au risque de leur entreprise à la fois par leur travail et par leur épargne**, y compris pour des ménages modestes qui peuvent perdre emploi et épargne en cas de difficulté de leur employeur.

MOBILISER L'ÉPARGNE DES SALARIÉS VERS LE PROGRÈS

Proposition CFDT:

En l'absence de choix contraire des partenaires sociaux, **l'intégralité des fonds proposés aux salariés devrait être socialement responsable et comprenant une poche solidaire.**

L'épargne salariale permet par ailleurs aux salariés **d'accéder à un portefeuille de valeurs mobilières.** S'il est impératif de maintenir un niveau suffisant de prélèvement social pour ce type de dispositif (actuellement de 20%), **la CFDT n'est pas opposée à la possibilité de moduler cette contribution** en fonction de l'impact que peut avoir l'usage des fonds issus de l'épargne salariale (transition écologique, création d'emplois, développement local, incitation à la mise en place d'un premier accord, etc.), l'incitation fiscale récompensant l'impact positif de ces fonds.

[1] La directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF) régit depuis le 1er novembre 2007 l'organisation des marchés financiers en Europe et l'exercice des métiers qui y sont liés (les "services d'investissement"). Elle accroît la protection des consommateurs de produits et services financiers.

REPENSER L'ENTREPRISE
Les finalités de l'entreprise doivent aussi passer par l'évolution de l'objet social de l'entreprise

L'objet social a un **rôle déterminant**. Il délimite le champ d'action des sociétés. Actuellement, seul l'« intérêt commun des associés » est pris en compte dans le code civil (article 1833), **la société est donc d'abord conçue comme la propriété des actionnaires.**

Si les actionnaires ont un rôle important, la vision d'une entreprise qui serait la propriété exclusive des actionnaires appauvrit sa représentation : **l'entreprise est un projet collectif et ne peut se résumer à une recherche d'intérêts financiers de court terme où le travail est invisible.**

Dans ces conditions, il est nécessaire de faire évoluer le droit afin :

- **d'intégrer des finalités sociales, sociétales et environnementales,**
- **de découpler les objectifs de l'entreprise des intérêts de ceux qui la contrôlent.**

Développer le statut juridique de la société à objet social étendu (SOSE)

Ce nouveau statut doit permettre à toute entreprise, quelle que soit sa taille, **de définir et de formaliser un objet social étendu** intégrant des objectifs sociaux, environnementaux, ou autres (scientifiques, culturels..) assortis d'une **gouvernance adaptée**.

Des exemples d' « entreprise à mission » existent (Exemple : Danowave aux Etats Unis) mais ne prennent pas ou insuffisamment en compte la participation des représentants des salariés.

Cette proposition nécessite 3 conditions :

- **Adopter une loi sur la société à objet social étendu** (SOSE) pour encadrer les pratiques et garantir un minimum d'étapes et de sécurités dans la mise en place de la SOSE.

- **Prévoir un Comité de l'Objet Social Etendu (COSE)** : un organe de contrôle, garant des efforts effectués par la société pour réaliser l'objet social étendu. Il ne s'agit pas de donner un blanc-seing aux dirigeants quant à la réalisation des objectifs de l'objet social étendu.

- **Les salariés doivent être impliqués et un dialogue doit être prévu** entre le COSE et le CSE

Cette proposition est **facteur d'innovation**. Toutefois elle **ne concernerait qu'un nombre limité d'entreprises volontaires**. Pour cette raison, **elle ne transforme pas la représentation de l'Entreprise, transformation globale que la CFDT appelle de ses vœux.**

Redéfinir l'objet social pour toutes les entreprises avec la réécriture d'articles du code civil

Du point de vue du droit des sociétés ou du droit commercial, la société est un lieu de création, de contrôle et de partage de la valeur entre les associés ou les actionnaires. Cela se traduit dans l'article 1832 du Code civil aux termes duquel, une **société est constituée en vue de partager des bénéfices ou de profiter de l'économie qui pourra résulter de la mise en commun des apports** (en biens ou en industrie).

L'article 1833 en établissant que la société doit « être constituée dans l'intérêt commun des associés » complète cette définition en **précisant la finalité de la société**. Cette définition interdit d'avoir d'autres objets.

Le droit ne reflète pas la réalité multiple qu'est l'entreprise (lieu de création de richesses et de l'investissement productif, collectif humain, communauté de travail, espace de dialogue social.). **La finalité de l'entreprise telle qu'actuellement prévue par le droit se limite au partage du profit.**

Pour la CFDT, la réécriture des articles 1832 et 1833 du Code civil visant à introduire la possibilité de prise en compte de l'impact économique mais aussi social et environnemental dans l'objet social est donc une nécessité.

Ces deux propositions répondent à cette nécessité. Toutefois elles n'ont pas la même portée et **sont donc complémentaires** :

- La première (développer le statut juridique de la société à objet social étendu) **limite le nombre d'entreprises** concernées à celles qui sont volontaires mais est **particulièrement novatrice et innovante** en matière d'engagement. Elle permet à l'entreprise de se doter d'objectifs sociaux et environnementaux ambitieux.

- La deuxième (réécriture des articles 1832 et 1833 du code civil) est **prioritaire pour la CFDT dans la mesure où elle concernerait toutes les entreprises. Toutefois ses implications sont moins contraignantes** : il s'agit de limiter les effets négatifs de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et la société en général.

Tribune publiée le 5 octobre 2017 sur lemonde.fr

Quatre-vingt-onze universitaires, dirigeants d'entreprise, syndicalistes et personnalités politiques internationales, appellent, dans une tribune au « Monde », au renforcement de la présence des salariés dans la gouvernance des entreprises.

« La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi »

La codétermination fait l'objet d'un mouvement de fond. Depuis quelques années, de nombreux chefs d'entreprise, dirigeants syndicaux, personnalités politiques, économistes, juristes et acteurs sociaux ont pris position en sa faveur en France. Ils demandent un renforcement de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, que ce soit sur le mode allemand (une moitié de représentants salariés dans les grandes entreprises) ou scandinave (un tiers de représentants dans les plus petites entreprises), ou selon des formes intermédiaires.

L'idée n'est pas nouvelle, puisque sa mise en œuvre dans le secteur privé date des années 1950. En Allemagne, en Autriche, en Scandinavie, en Finlande et aux Pays-Bas, elle participe d'un modèle qui s'attache à protéger les salariés tout en recherchant l'efficacité économique. En France, elle trouve des soutiens dans toutes les sensibilités politiques.

On lui reconnaît en général les quatre qualités suivantes. D'abord, elle donne aux salariés la possibilité de participer aux choix stratégiques de l'entreprise, conférant ainsi une voix aux salariés sur des décisions dont leur avenir dépend – ce qui est juste. Ensuite, elle permet au conseil d'administration de bénéficier de sources d'informations complémentaires qui lui sont précieuses – ce qui est efficace.

En outre, elle incite les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale – ce qui est responsable. Enfin, elle crée en conséquence un effet de mobilisation pouvant renforcer la compétitivité de l'entreprise, tout en prenant en compte sa dimension humaine – ce qui peut être le fondement d'une dynamique vertueuse de confiance et d'innovation.

Un abandon inexpliqué et incompréhensible

Il est donc difficile d'imaginer pour l'économie et la société françaises une réforme structurelle… plus structurante. De fait, elle a été logiquement mentionnée dans le texte de la loi d'habilitation, et logiquement évoquée dans la phase de concertation. Son abandon à l'arrivée, inexpliqué, est dès lors incompréhensible. Les signataires pensent que cette absence est dommageable pour la France, ses entreprises et ses salariés.

La loi travail avait été annoncée sous le signe d'une volonté réformatrice innovante et équilibrée. Le premier grand texte social du quinquennat a-t-il réussi le test de cette exigence ? En particulier, comment renouveler le dialogue social au plus près de chaque entreprise, sans veiller à l'équilibre du pouvoir de négociation des acteurs que l'on souhaite voir dialoguer ? Comment créer une dynamique sans instaurer les conditions institutionnelles de la confiance ? Faudrait-il s'en remettre à la bonne volonté de chacun ? C'est une vision naïve, car si rien ne se crée sans les hommes, rien ne dure sans les institutions.

Inspirer une Europe sociale

Cette absence – par son manque d'ambition – est aussi dommageable pour l'Europe. Les discours du président au pied de l'Acropole et à la Sorbonne ont montré une volonté de relance du processus européen. Or, l'extension de la codétermination en Europe, et notamment en Europe du Sud, pourrait participer d'un projet faisant renaître l'Europe sociale de ses cendres, en introduisant progressivement et pragmatiquement le travail et l'emploi dans l'horizon de gestion de l'euro. Cela n'a rien d'une utopie : tous les syndicats italiens ont intégré l'an dernier la codétermination dans leur plate-forme commune de revendications, et on dit l'Allemagne prête à de nouvelles avancées.

La codétermination ouvre donc, non en mots mais en actes, la possibilité de fonder politiquement, en France d'abord, en Europe ensuite, un principe coopératif de même force symbolique que le principe - concurrentiel. La codétermination est aujourd'hui une idée porteuse d'avenir. Elle doit trouver sa place dans la loi. La France et l'Europe du XXIe siècle le méritent.

Premiers signataires : **Christophe Clerc**, avocat, Descartes Legal, et **Olivier Favereau**, professeur d'économie Paris Nanterre et co-directeur du département Economie et Société du Collège des Bernardins ; **Laurent Berger**, secrétaire général de la CFDT ; **François Hommeril**, président de la CFE-CGC ; **Joseph Thouvenel**, vice-président de la CFTC.
Signataires : **Michel Aglietta**, professeur d'économie, Paris-Nanterre, et CEPII ; **Jean Auroux**, ancien ministre du travail ; **Tristan Auvray**, maître de conférences en économie, Université Paris 13 ; **Daniel Bachet**, professeur de sociologie, Université d'Evry Val d'Essonne ; **Bertrand Badré**, ancien directeur général de la Banque mondiale, DG de BlueOrange Capital ; **Christophe Bénavent**, professeur de gestion, Université Paris Nanterre, directeur de l'Ecole doctorale EOS **; Olivier Biencourt**, maitre de conférences d'économie, Université du Maine ; **Sandrine Blanc**, professeur d'éthique des Affaires, INSEEC Business School ; **Jean-Paul Bouchet**, ancien secrétaire général de la CFDT Cadres ; **Michel Bouchet**, professeur de finance, Skema Business School et Université Côte d'Azur ; **Jean-François Bouthors**, journaliste, éditeur et écrivain ; **Robert Boyer**, directeur de recherches CNRS, Institut des Amériques ; **Thomas Breda**, chargé de recherche CNRS, Ecole d'économie de Paris ; **Julia Cagé**, professeur d'économie à Sciences Po Paris ; **Valérie Charolles**, philosophe, Centre Edgar Morin (CNRS/EHESS) ; **Christian Chavagneux**, éditorialiste, Alternatives Economiques ; **Jean-Pierre Chevènement**, ancien ministre ; **Dany Cohn-Bendit**, ancien député européen ; **Thomas Dallery**, maître de conférences en économie, Université du Littoral ; **Cesare Damiano**, président de la Commission travail, Chambre des députés (Rome) ; **Bertrand de Feydeau**, administrateur, Fédération des sociétés immobilières et foncières ; **Jean de Munck**, professeur de science sociale, Université catholique de Louvain (Belgique) ; **Michel de Virville**, directeur honoraire du Collège des Bernardins, ancien secrétaire général de Renault ; **Simon Deakin**, professeur de droit, Université de Cambridge ; **Claude Didry**, directeur de recherche CNRS, ENS-Cachan ; **Hubert du Mesnil**, président de l'Institut de la gestion déléguée ; **Pierre Ferracci**, président du groupe de conseil ALPHA ; **Cynthia Fleury**, professeur de philosophie politique, American University of Paris ; **Helmut Gahleitner**, expert, Chambre du travail (Autriche) ; **Bernard Gazier**, professeur émérite de sciences économiques, Université Paris 1 ; **Gaël Giraud**, directeur de recherches CNRS ; **Pierre-Yves Gomez**, professeur à l'Ecole de management de Lyon ; **Marcel Grignard**, président de Confrontations Europe ; **Guy Groux**, directeur de recherche CEVIPOF Sciences Po ; **Hervé Guez**, directeur des investissements, Mirova ; **Inger Marie Hagen**, chercheur à l'Institut Fafo, Oslo (Norvège) ; **Sophie Harnay**, professeur d'économie, Université de Nancy ; **Armand Hatchuel**, professeur de gestion, Mines Paris Tech ; **Pierre-Cyrille Hautcœur**, directeur d'études, Ecole des hautes études en sciences sociales ; **Aline Hoffmann**, coordinatrice du Centre de compétence européen sur la participation des travailleurs, Institut syndical européen (Bruxelles) ; **Janja Hojnik**, vice-doyen pour la recherche et les relations internationales, Université de Maribor (Slovénie) ; **Hana Horak**, professeur, Université de Zagreb (Croatie) ; **Laura Horn**, professeur associé, Roskilde University (Danemark) ; **Christos A. Ioannou**, économiste, médiateur et Ombudsman délégué (Grèce) ; **Maria Jauhiainen**, conseillère juridique senior (Finlande) ; **Philippe Jock**, ancien président du MEDEF Martinique ; **Wolfgang Kowalsky**, conseiller politique, Confédération européenne des syndicats (Bruxelles) ; **Jean-Marc Le Gall**, conseil en stratégies sociales ; **Daniel Lebègue**, président de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises et président d'honneur de l'Institut français des administrateurs ; **Kevin Levillain**, chercheur au Centre de gestion scientifique, Mines Paris Tech ; **Pascal Lokiec**, professeur de droit du travail, Paris 1 ; **Helena Lopes**, professeur d'économie, Institut des sciences du travail (Lisbonne) ; **Antoine Lyon-Caen**, professeur émérite de droit, Paris Nanterre ; **Dominique Meda**, directeur de recherche CNRS, Université Paris-Dauphine ; **François Meunier**, ancien DG de la Coface, professeur de finance à l'ENSAE ; **Natalja Mickevica**, experte en droit européen, Free Trade Union Confederation (Lettonie) ; **Pierre-Olivier Monteil**, enseignant en éthique appliquée, Université Paris-Dauphine et HEC ; **Gérard Mordillat**, écrivain et cinéaste ; **Paige Morrow**, Lecturer in Law, University of Kent Brussels School of International Studies ; **Anne-Marie Mourer**, administrateur salarié ENGIE ; **André Orléan**, directeur de recherches CNRS et directeur d'Etudes EHESS ; **Pierre-Louis Perin**, avocat ; **Adalberto Perulli**, professeur de droit à l'Université de Venise (Italie) ; **Jean Peyrelevade**, ancien président du Crédit Lyonnais ; **Thomas Piketty**, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales et professeur à l'Ecole d'Economie de Paris ; **Michael Piore**, professeur d'économie, MIT ; **Dominique Potier**, député PS Meurthe-et-Moselle ; **Patrick**

Quinqueton, conseiller d'Etat, ancien inspecteur du travail ; **Poul Nyrup Rasmussen**, ancien premier ministre du Danemark, ancien président du Parti socialiste européen ; **Antoine Reberioux**, professeur d'économie, Université Paris 7 ; **Udo Rehfeldt**, politologue ; **Patrick Remy**, maître de conférences en droit privé, Paris 1 ; **Jacques Richard**, professeur émérite de comptabilité, Université Paris-Dauphine ; **Martin Richer**, responsable du pôle entreprise/travail de Terra Nova ; **Christian Saint-Etienne**, professeur d'économie, CNAM ; **Robert Salais**, chercheur, laboratoire IDHE ENS-Cachan ; **Jean-Marc Salvanès**, président de MiSCEO **; Blanche Ségrestin**, professeur de gestion et de sociologie, Mines ParisTech ; **Amélie Seignour**, maître de conférences en gestion, Université de Montpellier ; **Erik Sjodin**, Senior lecturer en droit privé, Stockholm (Suède) ; **Robert Solow**, professeur émérite d'économie au MIT, prix Nobel 1987 ; **Ernst Stetter**, secrétaire général, Fondation européenne d'études progressistes (Bruxelles) ; **Robert Van Het Kaar**, chercheur en droit du travail, Université d'Amsterdam, Pays-Bas ; **Corinne Vercher-Chaptal**, professeur de gestion, Université Paris 13 ; **Stéphane Vernac**, maître de conférences en droit privé, Université de Picardie ; **Jérôme Vignon**, ex-président des Semaines sociales de France ; **Sigurt Vitols**, chercheur Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Allemagne).