

Folio collection

Actes du 17^e Colloque professionnel Ipse
vendredi 17 février 2017

Le paritarisme à
l'épreuve de la
remise en cause
des corps
intermédiaires



une voie pour la solidarité en Europe

Institut de la protection sociale européenne

L'Ipsé remercie
L'Agirc-Arrco pour son soutien actif apporté
à l'organisation de ce 17^e Colloque professionnel Ipsé.

Lieu de la conférence

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc^{et}arrco

Agirc-Arrco
18 Rue Jules César, 75012 Paris



Sommaire

Allocution de bienvenue

François Charpentier	4
<i>Journaliste</i>	
François-Xavier Selleret	4
<i>Directeur général, Agirc-Arrco</i>	
Bernard Petit-Jean	7
<i>Président de l'Ipsé</i>	

Présentation enjeux du colloque

Dominique Boucher	11
<i>Délégué général de l'Ipsé</i>	

Expression des acteurs paritaires de la protection sociale complémentaire

François Charpentier	14
<i>Journaliste</i>	
Jean-Louis Malys	14
<i>Président, Arrco</i>	
Jean-Paul Lacam	16
<i>Délégué général, CTIP</i>	
Pierre Chaperon	19
<i>Directeur du Cabinet Agirc-Arrco</i>	

Le paritarisme «à la française» : clé de voûte de la démocratie sociale ?

Jacques Barthélémy _____ **24**
Avocat, Barthélmy Avocats

Jean-François Pilliard _____ **33**
Ancien Vice-président du Medef, enseignant, titulaire de la chaire « Dialogue social et compétitivité des entreprises » à l'ESCP Europe

Crise de légitimité et nécessaire refonte : comment réenchanter le paritarisme ?

Jean-Marc Germain _____ **40**
Député PS, Rapporteur de la mission parlementaire sur le paritarisme

Stéphanie Matteudi _____ **43**
Député PS, Rapporteur de la mission parlementaire sur le paritarisme

Conclusions

Youcef Ghellab _____ **48**
*Chef du Département des relations professionnelles et des relations d'emploi,
Bureau International du Travail*

Allocution de bienvenue



François Charpentier
journaliste

Mes premiers mots seront naturellement pour remercier l'Agirc et l'Arrco qui nous accueillent dans leurs murs aujourd'hui pour ce 17^e Colloque Professionnel Ipsé consacré au paritarisme. Nous sommes tous d'accord pour dire que le paritarisme est un des meilleurs modes de gestion pour la protection sociale. Une fois dit cela, il est toutefois nécessaire de ré-enchanter ce modèle, en prenant notamment appui sur le rapport de la mission parlementaire conduite par les députés Arnaud Richard et Jean-Marc Germain. Un certain désenchantement ou de nombreuses critiques existent.

L'Agirc-Arrco est légitime pour parler du paritarisme. Dix ans avant sa création, en 1937, c'est bien dans le domaine de la retraite complémentaire que l'on trouve les premières traces de paritarisme. Les exclus des premières lois sur les assurances sociales de 1930 se sont en effet entendues avec les fédérations patronales pour mettre en place un régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

Cette matinée de travail est donc l'occasion d'avancer plusieurs pistes pour donner un nouvel élan au paritarisme. ■



François-Xavier Selleret
Directeur général,
Agirc-Arrco

Comme on dit dans la Marine : « Bienvenue à bord ! ». Pour ceux qui connaissent les lieux, j'aurais tendance à dire que l'Agirc-Arrco, en plus d'être la maison des régimes de retraite complémentaire, c'est également la maison des partenaires sociaux. C'est plus globalement la maison des 30 millions de français qui confient leur retraite complémentaire à l'Agirc-Arrco. Les français nous confient un bien pré-

cieux. Comme le disait Jean-Pierre Chevènement, la retraite « est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas ». Nous sommes donc en charge du bien commun du pays. On pense à tort que seul l'Etat a le monopole de l'intérêt général. Depuis 1947, ce sont des corps intermédiaires qui portent une part de l'intérêt général du pays notamment dans le domaine des retraites. Il s'agit à mon sens d'une chance, d'un modèle qui gagnerait à s'étendre. Je reprends souvent cette phrase du président

Kennedy à destination de mes équipes : « Ne demandez pas ce que vous pouvez faire pour votre pays mais ce que votre pays peut faire pour vous ! ».

Dans le cadre de la retraite, l'Arrco est quasiment un régime universel puisque 90% des français sont amenés au cours de leur vie professionnelle à cotiser à ce régime. Cette dimension historique, incarnée par les chiffres, s'incarne également dans la durée. En moyenne, on va accompagner nos concitoyens pendant 70 ans, à compter du moment où ils

« La gestion paritaire, c'est en quelque sorte « une gestion par les assurés pour les assurés »

cotisent pour leur retraite et celui où leur est versée leur allocation ou la pension de reversions pour leur

conjoint. Tout ceci nous oblige vis-à-vis de nos concitoyens. Il faut entretenir cette confiance notamment à destination des plus jeunes.

La gestion paritaire, c'est en quelque sorte « une gestion par les assurés pour les assurés ». Elle se distingue par sa capacité à accompagner chaque assuré en fonction de ses usages et de l'évolution de leur parcours professionnel. Vis-à-vis des jeunes actifs, les régimes ont été amenés à développer de nouveaux services en partant des plus jeunes. Ainsi, nous avons conclu avec le Ministère de l'Education Nationale une convention de stage intitulée « 1000 stages » pour les élèves de troi-

sième dans le cadre de leur stage obligatoire en entreprise. Etant présent dans 500 lieux sur le territoire national, nous leur démontrons que les régimes sont à leur service. Quand on fait découvrir la retraite à un jeune, il est susceptible de partager cette expérience auprès de ses camarades ou de ses parents.

Pour redonner confiance, notre conviction est que nous devons démontrer notre aptitude à apporter un service personnalisé conforme aux usages et aux besoins. D'où l'enjeu pour l'Agirc-Arrco d'être présent sur tous les services digitaux. Ainsi, nous participons avec les autres régimes de retraite obligatoire au simulateur de retraite inter-régimes. Là encore se manifeste notre capacité de porter le bien commun à destination de nos concitoyens.

Si on veut que les français aient confiance dans leur régime de retraite, il faut que l'on se conforme aux normes et aux usages actuels. On proposera dans quelques semaines la demande de la retraite en ligne sur le modèle de la déclaration d'impôts.

Avec ces différentes initiatives, l'Agirc-Arrco ré-enchanté à sa manière le paritarisme et reste fidèle à la promesse de départ, à savoir apporter aux entreprises, aux actifs et aux retraités un service de qualité et efficient. ■



Bernard Petit-Jean
Président de L'Ipsse

L'histoire du paritarisme en France est celle d'un enjeu fondamental : la maîtrise des garanties dont bénéficient les assurés et la légitimité des acteurs qui y prétendent.

Les institutions paritaires constituent, pour les partenaires sociaux, un espace fondamental d'échanges et d'apprentissages mutuels.

À l'heure où il est de bon ton pour beaucoup de politiques candidats de mettre en cause le paritarisme et les partenaires sociaux, le rapport de la mission parlementaire d'information sur le paritarisme (*porté par Jean-Marc Germain*), vient temporiser cette offensive et rappeler

« qu' il n'y a pas de crise du paritarisme, que celui-ci est plus que jamais nécessaire mais doit plus que jamais se réformer. »

Le rapport insiste sur le fait que le système paritaire français n'est pas improductif, mais qu'il est nébuleux. Et pour qu'il ne devienne finalement illisible, le Parlement s'invite dans le jeu de l'élaboration collective.

Jean-Marc Germain expliquera sans doute, comment, sans remettre en cause le paritarisme, il conviendrait de réaménager l'équilibre entre le gouvernement, le Parlement et les partenaires sociaux, véritable « cinquième pouvoir » dans notre pays.

Mais au-delà « des opportunités de ré-enchantement » évoquées dans ce même rapport, il n'en demeure pas moins que les coups portés au paritarisme, nous démontrent qu'il existe une offensive bien réelle même si celle-ci n'apparaît pas comme globale.

Maitre Jacques Barthélémy, j'en suis persuadé, nous apportera des précisions quant à la mise à mal du double paritarisme (négociation et gestion) et nous a déjà depuis longtemps montré, comment l'impérialisme du droit de la concurrence porte des coups sérieux en voulant réduire des institutions en simple prestataire de services.

La France, on le sait, a du mal à développer des forces intermédiaires, à s'appuyer non seulement sur les services de la puissance publique mais aussi sur des acteurs sociaux.

Tout récemment des éditoriaux de la presse nationale convergent autour des interrogations liées à l'articulation du rôle de l'Etat, des associations et du monde paritaire.

La réouverture des négociations sur le chômage sont mêmes présentées comme un véritable enjeu de l'avenir du paritarisme.

Dans ce contexte, notre institut qui regroupe une douzaine d'organismes à gestion paritaire, mais aussi d'autres organismes mutualiste et

coopératifs en France et en Europe, se devait d'être présent dans les débats, pour les enrichir et trouver un sens à donner à tous ces événements.

A quoi correspond cette offensive ?

- Pour certains, il s'agit d'une recherche de solutions pour répondre à un besoin de financement du budget de l'Etat ou d'une volonté étatique de récupérer tout ou partie des responsabilités de gestion dans différents domaines.
- Pour d'autres, il s'agit d'une méfiance à l'encontre de partenaires sociaux dont la représentativité est mise en cause ou alors du retrait progressif des syndicats de cette sphère de responsabilité pour mieux se consacrer à l'action à d'autres niveaux.

Quelles que soient les raisons réelles ; toutes nous invitent à prolonger la réflexion sur le sens et le devenir du paritarisme.

A côté des rôles revendicatif et représentatif des acteurs sociaux, les institutions paritaires développent une forme d'engagement concret par l'apport de services aux entreprises et aux salariés. Elles sont alors un facteur de pluralisme dans les modes de gestion du champ social.

Quarante années, baignée par le paritarisme m'autorise à vous livrer

plusieurs convictions aujourd'hui :

Tout d'abord même si ceci apparaît comme une évidence, le maintien et le développement d'un véritable paritarisme décisionnel réclame d'abord un engagement et donc une prise de responsabilités... que n'ont pas toujours souhaité endosser les acteurs sociaux.

Ensuite, dire et ce n'est pas tabou, qu'il y a un problème d'administrateurs. Les institutions paritaires font appel à un nombre impressionnants d'administrateurs représentants les deux collèges, salariés et employeurs (Voir les chiffres).

Ce constat interpelle bien-sûr, les dirigeants syndicaux et patronaux. Mais ceux-ci ont d'autres « chats à fouetter » que la recherche et la mise en œuvre souhaitable d'une gouvernance qui serait moins gourmande en temps et militants. Cette passivité relative eu égard aux chantiers à entreprendre a conduit dans bien des cas à une forme de « notation » de mandataires.

Le développement des prestations, leur grande complexité, les contraintes liées à la gestion, aux normes, les regroupements d'institutions, la recherche d'une plus grande efficacité managériale et gestionnaire concourent au renforcement des directions salariées. Les organisations syndicales peuvent

alors se retrouver cantonnées à une supervision de l'activité des organismes avec des liens qui risquent de se distendre entre direction politique et technique.

Ces quelques exemples sont là pour rappeler que penser l'avenir du paritarisme suppose de s'interroger sur le présent mais aussi sur sa capacité d'adaptation à des bouleversements susceptibles de remettre en cause le modèle sur lequel repose cette forme de gouvernance.

Lors de récentes manifestations (42^{ème} Rencontre de La Haye en mai 2016, Conférence débat de janvier 2017), l'Ipsse s'est interrogée sur les nouvelles formes d'organisation du travail et leurs conséquences sur nos modèles sociaux.

Avec les phénomènes liés à la digitalisation, les méga-données, nous avons observé qu'il s'agissait de faire porter notre regard sur le développement de plateformes et du travail numérique, envisagé cette fois sous l'angle de sa régulation sociale.

Ainsi nous avons noté que les nouvelles formes de travail viennent percuter deux de des fondements les plus essentiels du paritarisme

actuel : le salariat comme modèle de base du statut du travailleur et de la relation de travail, et les cotisations comme mode de financement des systèmes d'assurance sociale.

À partir du moment où on considère que la protection sociale ne serait plus étroitement attachée au travail mais au simple fait d'être un « résident » se pose la question de savoir qui doit la gérer.

Dans la mesure où elles semblent a priori étrangères aux rapports entre employeurs et salariés sur lesquels repose le procédé paritaire, les nouvelles formes d'emploi n'entrent pas dans le cadre classique de la régulation sociale par les partenaires sociaux.

Or, si le paritarisme ne constitue pas davantage que l'intervention de l'État une réponse totale et définitive aux défis qu'amène cette révolution du travail, il doit prendre sa part à la construction d'un cadre juridique protecteur et donc se saisir de ces enjeux qui le concernent directement.

De ce point de vue, l'Ipsse, avec ses adhérents peut y contribuer par ses réflexions, ses débats. Le colloque de ce jour en est l'illustration.

Les réflexions apportées par le rapport sur la paritarisme vont nourrir de nombreux débats ; en tout cas nous pouvons l'espérer.

D'ores et déjà, j'ai noté que notre institut pouvait intégrer dans ses travaux plusieurs propositions du rapport.

Je pense à la proposition d'organisation d'une « COP21 » du numérique s'inscrit parfaitement pour nous, dans le cadre de réunions, colloques que nous avons organisé récemment. Les conséquences liées à la digitalisation, la numérisation, le big data sont intégrés dans nos priorités au même titre d'ailleurs que les questions liées à l'environnement et la santé.

Je pense également à cette proposition de constituer progressive-

ment, à partir des branches professionnelles, un Régime Paritaire de Sécurité Sociale Complémentaire comparable au régime de retraites complémentaires. Un travail approfondi pourrait être initialisé avec nos partenaires notamment le CTIP.

Beaucoup de travail en perspective mais beaucoup d'espoir et les familles de la protection sociale solidaire, seront au rendez-vous. ■



Présentation enjeux du colloque



Dominique Boucher

Délégué général de
L'ipse

Aux remerciements du président, j'ajouterais les miens à François-Xavier Selleret et Pierre Chaperon pour leur accueil et leur disponibilité dans les préparatifs de ce colloque.

J'ai découvert le paritarisme en novembre 1970 en embauchant à la Cnavts. Le conseil d'administration était présidé par Geneviève Séhus de l'Uimm¹ et mandaté par le CNPF². Les commissions du conseil étaient très riches en termes de travail. Toutefois, dans le cas précis de la branche vieillesse de la sécurité sociale, le pouvoir paritaire était une fiction, le dernier mot revenait de fait au Ministère de l'économie, établi alors rue du Louvre. Le seul privilège dont pouvait se targuer les administrateurs était d'avoir leur ascenseur et le seul liftier de l'organisme, tous les deux dédiés à eux-seuls et partageant le même ennui, n'étant utilisé que quelques petites heures par an. Bien plus tard, j'ai retrouvé le paritarisme, en tant que dirigeant syndical interprofessionnel pour l'Île de France, en encadrant des réunions le samedi matin. A ce titre, il faudrait saluer aujourd'hui la pleine implication des acteurs de l'époque ; aujourd'hui

je doute que l'on puisse rassembler régulièrement 150 personnes, à tour de rôle selon leurs mandats dans les régimes de sécurité sociale et des complémentaires retraites et prévoyance, le samedi matin pour des réunions de travail ! J'ai ensuite commis quelques livres sur la prévoyance collective et l'histoire des branches professionnelles, déjà sur ce double paritarisme de gestion.

En créant l'ipse en 1989, il m'a semblé d'emblée, crucial de rassembler les deux familles de la protection sociale non-lucrative, qui ne parlaient pas ou trop peu : les mutualistes et les paritaires.

Le sociologue et ami Laurent Duclos (qui est intervenu lors de Rencontres Ipsé que sont nos conférences européennes) présente le paritarisme comme « *un procédé visant à structurer par l'agencement d'intérêts distincts et organisés le rapport capital travail pour en associer la représentation ou la production de biens collectifs ou de règles établies dans l'intérêt général.* » Ainsi, le paritarisme se voit confier une partie de l'action publique aux partenaires sociaux conçus comme des corps intermédiaires les plus adéquats pour gérer l'intérêt général.

Selon le rapport parlementaire

¹ Union des Industries des Mines et de la Métallurgie

² Conseil national du patronat français

conduit par le député Jean-Marc Germain, ce mot aurait été forgé en 1961 par André Bergeron. Le patronat et le regretté Yvon Chotard du CNPF préféraient quant à eux évoquer le « dispositif paritaire ». Ce qui est apparu plutôt consensuel était le lien entre paritarisme et dialogue social. A l'échelle européenne et mondiale, on parle plutôt de bipartisme et chez les anglo-saxons de bilatéralisme. Les mots ont leur origine souvent oublié, ainsi si le terme de gouvernance a été forgé par Léopold Senghor, le terme de paritaire semble lui bien français.

Pour présenter les enjeux du colloque, quelques éléments de contexte à vous présenter :

- Depuis quelques années, en France, en Europe, aux USA et ailleurs, les corps intermédiaires, les partenaires sociaux et les ONG sont devenus la cible de femmes et hommes politiques, et ceci en des termes très virulents. Ces démagogues accusent les représentants de la société civile organisée, d'immobilisme et pis de contrarier, en leurs qualités de représentation collective souvent légitimes, la relation que souhaite tout populiste, entre le détenteur d'un pouvoir confinant à l'autorité suprême et le « peuple », dans cette étonnante et absurde fiction surréaliste d'une seule entité, gommant toute pluralité d'intérêts et de sensibilités.
- A l'occasion de négociations sur l'assurance-chômage et les retraites complémentaires, de nombreuses critiques sur l'action des partenaires sociaux sont formulées notamment par des lobbies ou des plumitifs, d'inspiration ultra-libérale. Est attribué aux partenaires sociaux la responsabilité de déficit technique dans la gestion de ces régimes, sans que soient pris en compte les éléments structurels, tels que le chômage de masse ou le vieillissement de la population.
- L'excellent rapport de l'assemblée nationale française (2016) a parfois été présenté comme une volonté du politique de reprendre la main sur le monde paritaire. Qu'en est-il exactement ? Le Parlementaire Jean-Marc Germain nous précisera, au cours de cette matinée, le sens et les résultats de son travail de rapporteur, sous la présidence du député Arnaud Richard.
- Au niveau européen, le paritarisme n'est, hélas pas un modèle aussi développé qu'en France. Il est aujourd'hui réduit en Scandinavie après avoir été très puissant. Au Royaume-Uni, Margaret Thatcher l'a de fait quasi éliminé au cours de ses deux mandats. Il existe sous plusieurs formes en Allemagne, notamment pour l'assurance maladie obligatoire et pour le complémentaire dans la surveillance de fonds de pension collectifs et dans les branches

du bâtiment, plus spécifiquement dédié à la prévention.

- Il est inconnu en péninsule ibérique et dans les pays d'Europe centrale.

- Ainsi Le dialogue social se produit davantage sous la forme de la négociation que dans la gestion effective d'institutions tels l'Unedic, l'Agirc-Arrco ou les fonds de financement de la formation.

- Lors de notre premier Colloque Professionnel Ipse en 2000, étaient présents à cette tribune les dirigeants de la Cnamts, de la Mutualité française, de l'Arrco, de l'Agirc, du Ctip, et...de la FFSAM. Les débats portaient déjà sur la banalisation réglementaire et marchande entre les opérateurs de protection sociale, posant alors la question de la différenciation ou de la fusion des codes de la Sécurité sociale (paritaires), de la Mutualité et de l'Assurance. Depuis, l'Ipsse a poursuivi inlassablement son œuvre sur ce sujet de la différenciation effective et non auto-proclamée entre acteurs de la protection sociale, à l'origine de notre Charte européenne des entreprises de protection sociale. Celle-ci présente les possibilités et condi-

tions de réaffirmer son utilité par l'exemple. L'enjeu central qu'est la métamorphose du travail, (au cœur de nos Rencontre Ipse depuis 1996), est aujourd'hui de nature des plus existentielles avec la Quatrième Révolution industrielle, je nomme la digitalisation.

- Se pose en effet crument la question de la légitimité des partenaires sociaux, leur potentiel d'intervention dans ces nouveaux champs et leur capacité de poursuivre des accords collectifs dans une société éclatée ! A cela s'ajoute la défiance que connaissent l'ensemble des institutions publiques, des partis, des syndicats, de la presse...

- Aussi, « ré-enchanter le paritarisme » ne doit pas signifier de faire fi des critiques qui lui sont régulièrement formulées et des mutations radicales de notre Monde !

- C'est en s'ouvrant encore plus aux autres forces vives de l'économie sociale et solidaire, en premier lieu au mouvement mutualiste, que le paritarisme saura mieux que s'adapter, innover et se réinventer pour mieux s'imposer dans ses excelsences économiques, sociales et démocratiques. ■

Expression des acteurs paritaires de la protection sociale complémentaire

.....



François Charpentier
journaliste

*« l'ANI n'est que l'article
1 d'un accord national in-
terprofessionnel »*

Place aux partenaires sociaux. Il y a une expression du député Arnaud Richard que j'ai bien aimée en introduction du rapport de la mission parlementaire sur le paritarisme et que j'aimerais porter à votre connaissance : « Le paritarisme c'est plutôt un groupement paritaire posé sur une tête d'épingle ». Le taux de syndicalisation est en effet très faible en France. Seulement 11% des salariés sont membres d'une cen-

trale syndicale par rapport à 700 000 organismes. N'y-a-t-il pas en effet un déséquilibre entre ce monde paritaire très divers et puis des syndicats en voie d'affaiblissement ?

Deuxième question. En tant que membre de la CFDT, peux-tu nous dire si les syndicats veulent encore du paritarisme ? On a récemment vu certains syndicats ne plus vouloir assumer de responsabilités au sein d'organismes paritaires. Ce manque d'implication dans le paritarisme de gestion ne risque-t-il pas de précipiter son déclin ? ■



Jean-Louis Malys
Président de l'Arrco

Je tiens à remercier l'Ipsé pour son invitation. En qualité de président de l'Arrco, je suis très heureux de vous accueillir à cette manifestation.

Les polémiques liées à la représentativité ou à la légitimité des partenaires sociaux sont anciennes. Elles peuvent parfois être fondées. A la différence notable de nombreux pays européens, les syndicats en France génèrent du droit

pour l'ensemble des salariés et non pour leurs seuls adhérents. Ce facteur peut expliquer une moindre implication des salariés dans les syndicats.

Le nombre d'adhérents n'est qu'un des aspects de la légitimité syndicale. Il faut relativiser le problème lié à la faiblesse du taux de syndicalisation. Il y a un paradoxe pour certains acteurs politiques de critiquer la légitimité des syndicats alors que les deux principales centrales ont un nombre d'adhérents plus consé-

quent que l'ensemble des partis politiques. L'autre légitimité politique concerne les élections professionnelles. On ne peut évidemment pas

« les deux principales centrales ont un nombre d'adhérents plus conséquent que l'ensemble des partis politiques. »

se satisfaire de la très faible participation aux récentes élections dans les TPE ⁴. A mon sens, la légitimité des syndicats se situe ailleurs que dans leur nombre d'adhérents.

Concernant l'implication des syndicats de salariés dans le paritarisme, je pense qu'il existe une forme de schizophrénie à ce sujet. Des attitudes de posture prédominent dans les phases de négociation d'accords. Certaines organisations refusent en effet tous compromis, même lorsque la situation l'exige. Et curieusement une fois signé, l'accord mis en place est respecté par l'ensemble des parties prenantes de la négociation. A ce propos, l'épineuse

« la légitimité des syndicats se situe ailleurs que dans leur nombre d'adhérents »

négociation Agirc Arrco de 2015 en est un exemple saisissant. Toute

la presse tablait sur un échec des négociations. Le Figaro titrait le matin-même : « Sauf miracle, il n'y aura aucun accord ». Mais le miracle a pourtant eu lieu ! Et le même quotidien se garda bien ensuite de mentionner la signature !

Le chemin pour arriver à l'accord nécessitait pour les parties prenantes

de la négociation le besoin de se projeter et d'assumer toutes leurs responsabilités. Au-delà de la question du paritarisme, il fallait montrer aux salariés et aux entreprises que les partenaires sociaux prenaient leurs responsabilités.

Si on avait échoué à ce moment-là, le paritarisme, compte tenu de l'air du temps, aurait très certainement été enterré. Avec l'assurance-chômage, on est dans le même scénario. Le jeu de postures va reprendre. Même si je n'exerce plus aucun mandat à la CFDT, je peux affirmer que l'organisation estime avoir une responsabilité historique, dans un contexte de remise en cause des corps intermédiaires. Les acteurs du paritarisme, ont dans cette période de défiance envers les institutions, besoin de démontrer leur utilité et leur efficacité. Ils doivent être transparents quant aux buts recherchés.

Pour l'organisation syndicale dont je suis membre, cette question de la confiance est primordiale dans ces temps troublés. La recherche du compromis est essentielle en ce sens. Croire que l'on triomphera en mettant l'adversaire à terre est une mauvaise issue. Nous sommes quelque part condamnés au compromis. Les organisations syndicales doivent être capables de produire des résultats. C'est ainsi que l'on redonnera confiance aux citoyens dans l'action collective. ■

⁴ Très Petites Entreprises



Jean-Paul Lacam
Délégué Général du CTIP

Créé en 1986, le Centre Technique des Institutions de Prévoyance - Ctip - est le porte-parole des institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics et des institutions européennes. Bien que l'adhésion au Ctip soit facultative, l'ensemble des institutions paritaires en sont membres aujourd'hui.

Le Ctip rassemble des IP⁵ professionnels, interprofessionnels et des IP d'entreprise. Pour être complet dans mon propos, j'ajouterais que sur les 36 IP membres du CTIP, 25 sont des Groupes de Protection

Sociale et les 11 autres ne font exclusivement que de la prévoyance. Des regroupements entre institutions sont encore à prévoir dans le futur.

Pour ces IP, le montant des cotisations perçues s'élève chaque année autour de 13 milliards d'euros. Une moitié de ce montant concerne la complémentaire santé et l'autre moitié la retraite et la prévoyance.

Les IP consolident 26,7 milliards d'euros avec les mutuelles présentes au sein des groupes. 13 millions de salariés ainsi que leurs conjoints ou leurs enfants sont couverts par nos différentes institutions. Ce chiffre va certainement évoluer du fait des contraintes prudentielles exigées par Solvabilité II.

Avant de donner à mon tour une définition du **paritarisme**, je pense qu'il est aujourd'hui **urgent de le rendre intelligible auprès de tous les citoyens**.

La gouvernance du Ctip est strictement paritaire. Le Conseil d'Administration comprend 30 membres, 15 du collège salariés, 15 du collège employeurs. Dans une institution de prévoyance, le conseil d'administration oriente et contrôle. D'évidence l'entrée en vigueur de la directive Solvabilité II a provoqué un certain bouleversement concernant la gouvernance des groupes. L'impératif de professionnalisation des différents administrateurs s'est notamment fait ressentir. **Au sein du Ctip, la gouvernance paritaire s'exprime d'une seule voix suite à l'adoption d'un consensus entre ses membres.** Son champ d'activité est la gestion des garanties de la protection sociale complémentaire d'entreprise.

Le Ctip est membre de l'Unocam⁶ et plus récemment de l'Association Inter-AMC.

Les IP sont des organismes non-lucratifs qui évoluent dans un secteur très concurrentiel. Les IP ont des fonds propres qui représentent 2,6 fois la marge de solvabilité II sous la norme S2. C'est du solide.

Le travail de co-construction au sein des IP a permis depuis de nom-

⁵ Institution de prévoyance

⁶ Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire

breuses années de développer des actions dans le domaine de la prévention.

Concernant la mission parlementaire sur le paritarisme, le Ctip a été auditionné et représenté à cette occasion par son président d'alors Bernard Daeschler (CGT, collègue salariés) et son vice-président Pierre Mie (Medef, collègue employeurs). A cette occasion, nous avons fait la démonstration que nos organismes

« *la non-lucrativité est en quelque sorte le prix de la liberté* »

font preuve d'une grande solidité dans un cadre de concurrence très rude. Le risque de banalisation existe. Il faut savoir évoluer, tout en demeurant exemplaire. Le paritarisme est un modèle d'avenir. **La grande force du modèle paritaire est le dialogue constant entre les parties.**

Le 5 juin 2016, le CTIP a fêté ses trente ans d'existence. Invité à cette occasion, François Charpentier a déclaré que « **la force du contrat collectif mis en place par les IP est de protéger le salarié et sa famille, l'une des principales raisons de son succès** ». Egalement présent, Bernard Vivier, président de l'Institut supérieur du travail, a lui rappelé « **ce dialogue dans l'entreprise et dans les institutions créées pour s'occuper de la protection sociale était plus que nécessaire pour qu'il y ait quelqu'un entre l'Etat et l'indi-**

vidu ». Le terme de corps intermédiaire prend tout sens dans ce propos. Au cours de cette table ronde, il a également été souligné que « *le pilotage par la gouvernance paritaire permettait de piloter constamment les systèmes et constamment de s'adapter aux aléas* ». La pérennité de nos institutions le prouve. **Ce qui fait la force de la gouvernance paritaire, c'est sa solidarité.** Même si ce terme est aujourd'hui très galvaudé, j'ajouterais que la **non-lucrativité est en quelque sorte le prix de la liberté.**

Nos valeurs sont des valeurs d'avenir. Toujours au cours de l'anniversaire du CTIP, nous avons convié à une seconde table ronde **les acteurs de l'économie numérique.** Ceux-ci ont démontré leur attachement à la solidarité et au dialogue social. Adrien Aumont, fondateur de KISS KISS BANK BANK a notamment dit : « *l'internet c'est la possibilité d'étendre la solidarité ; il ne s'agit donc pas de détruire mais de généraliser le collectif* ». Parmi ces acteurs, Antonin Léonard, fondateur du site OUI SHARE a quant à lui déclaré que « *tous voulaient participer à des communautés mais sans être enfermés dans l'une ou dans l'autre* ». Il y a donc de leur part une volonté d'établir un nouveau cadre normatif. Ils entendaient tous défendre « *l'économie numérique comme moteur du progrès social* ». Claire Balva, fondatrice de BLOCKCHAIN

France a notamment démontré que « *les gens essaient aujourd'hui de créer des mécanismes d'assurance autonome* ». Nous en avons conclu qu'ils étaient **attachés au principe de la mutualisation**. Contrairement à une idée largement répandue, ils défendent le collectif. Le grand

« *Chaque organisme paritaire est en mesure de s'engager dans la voie de l'innovation* »

perdant semble donc être l'Etat. Ces acteurs du monde des start-up en ont toutefois appelé à

une refonte de notre « système de protection sociale » allant de pair d'après eux, à un nécessaire changement de paradigme du côté des organisations d'employeurs et de salariés. Notre gouvernance partenariale et collaborative correspondent à leur vision d'un monde ouvert et participatif. Présents à cette table ronde, les jeunes salariés des GPS ont renchéri dans le sens des dirigeants de ces start-ups.

Chaque organisme paritaire est en mesure de s'engager dans la voie de l'innovation. Un travail collectif me semble toutefois indispensable. Il y a également un effort à faire en termes de pédagogie. Tous les deux ans, le Ctip réalise un baromètre au niveau de la prévoyance où l'on pose des questions sur la perception de la gouvernance paritaire. Années après années, les conclusions de cette enquête nous mettent en face d'un paradoxe, comme la plus récente menée en 2015. Si 62% des

salariés disent apprécier la gouvernance paritaire. 56% d'entre eux la jugent garante d'une bonne gestion. Toutefois, seulement 25% des salariés et 1/3 des entreprises savent que les institutions de paritaire sont de gouvernance paritaire.

Pour conclure, si les IP ont su faire preuve de la qualité et de la performance de leur gestion, ils doivent toutefois mieux communiquer sur ce volet. Modèle d'avenir, le paritarisme de gestion est apprécié par les acteurs de l'économie numérique. Il faut enfin que les IP expliquent ce qu'ils savent faire et produire. C'est la clé pour que son succès d'estime demeure auprès des jeunes générations, des salariés et des entreprises.

Les contours du paritarisme gagneraient à être mieux définis par ses acteurs. Il existe trop de formulations imprécises ou compliquées, à l'image de celle donnée par l'économiste Jacques Freyssinet « *tripartisme asymétrique masqué* » ou encore du président de la commission sociale du Medef qui parle lui de « *paritarisme de figuration* ». **Le paritarisme des IP n'est pas celui de la Cnavts ou de la Cnamts.** Le citoyen a aujourd'hui du mal à s'y retrouver.

Après une longue période comme opérationnel, je défends le monde paritaire auprès des pouvoirs publics. Je me demande si **les politiques ne cherchent pas de plus en**

plus à empiéter sur le terrain des partenaires sociaux ? Sur l'encaissement des cotisations, beaucoup de hauts fonctionnaires que je rencontre dans des Hauts Conseils, souhaiteraient qu'elles soient perçues par l'Acoss⁷. Ce volet en dit long sur la méconnaissance de nos métiers.

⁷ Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

Après quarante ans d'expérience professionnelle dans le monde paritaire, je peux vous affirmer que les partenaires sociaux ont fait du bon travail et qu'il existe de sérieux motifs d'espoir pour l'avenir.■



Pierre Chaperon
Directeur du Cabinet Agirc-Arrco

Le paritarisme est assez méconnu en France. D'expérience, je sais qu'en parler autour de soi, c'est le plus souvent l'occasion de voir cette notion confondue avec celle de la parité ! Les études d'opinion qui mentionnent la confiance des français dans la gestion paritaire sans qu'ils en connaissent les modalités exactes illustrent cette méconnaissance de façon éclatante.

Défendre le paritarisme par la preuve

En termes de négociation et de gestion, le champ du paritarisme est très large en France. **Pour le rendre plus compréhensible à l'égard de nos concitoyens, il importe de défendre le paritarisme par la preuve.** C'est un travail que nous menons de concert avec François-Xavier Selleret. Art de gouverner, art de choisir, est-ce que cet outil permet de faire avancer la situation dans un pays

qui a du mal à se réformer ? Faire l'ode du paritarisme à compter de ses seuls principes ou valeurs affichées n'est pas la meilleure façon de le défendre. Il convient mieux de présenter ses résultats, ses réalisations effectives. Cela revient en définitive à répondre à l'interpellation de la philosophe Cynthia Fleury sur « la fin du courage » parmi les acteurs publics.

Le paritarisme peut partir en lambeaux si le service proposé n'est pas effectué, si la promesse initiale n'est pas respectée. Quand mes amis m'interpellent sur leurs droits à la retraite, je leur évoque les différents services que nous proposons pour leur permettre une meilleure estimation de ces droits. Beaucoup ignorent encore des dispositifs tels que les EIG⁸ ou les RIS⁹. Le simulateur que nous avons mis en place récemment est une autre façon de montrer l'efficacité du paritarisme de gestion. Quand j'avance que notre régime tient la route financière

⁸ Estimation Indicative Globale

⁹ Relevé Indicatif de Situation

rement, on me regarde le plus souvent avec des grands yeux. A titre d'exemple, la presse ne mentionne jamais nos 510 milliards d'euros de réserve. Pareille surprise chez mes interlocuteurs quand j'évoque le type d'actionnariat un peu particulier de notre institution, composé des employeurs et des salariés.

Le paritarisme total

Mon expérience professionnelle m'a amené à connaître toutes les formes de paritarisme, que ce soit dans les fédérations AGIRC et ARRCO, dans un groupe de protection sociale - y compris avec le champ concurrentiel.

Dans les organismes, on peut avoir l'un ou l'autre des attributs (gestion/négociation). Pour reprendre une métaphore et faire plaisir aux nostalgiques de la sélection néerlandaise de football des années 70, nous pratiquons « le paritarisme total » au sein de l'AGIRC-ARRCO.

A mon avis, il est tout à fait déterminant de concentrer les deux formes de paritarisme au sein d'une institution. Cela oblige toutes les parties prenantes à créer du résultat et faire preuve de responsabilité. Si ça n'en crée pas, le paritarisme peut difficilement avoir d'objet.

Au sein de cette institution, je suis depuis plusieurs années témoin

de plusieurs négociations d'importance. Au sein du patronat, a toujours coexisté, la difficulté d'animer un groupe et de représenter les intérêts de l'organisation mandataire. La négociation est la rencontre entre un homme, un sujet et puis un groupe. L'autre difficulté se situe dans la préparation des négociations. A ce titre, j'aimerais notamment saluer Georges Bouverot, alors représentant patronal, actuel président d'honneur de l'Arrco, dans le cadre d'une négociation sur les groupes de protection sociale. A ma connaissance, il s'agit de la seule négociation à avoir été adoptée à l'unanimité chez les partenaires sociaux.

Au sommet de ce paritarisme total, il y a l'accord entre les partenaires sociaux qui crée les régimes. Pour faire un clin d'œil à Jacques Barthélémy, j'aimerais souligner le fait que ces régimes n'ont pas de personnalité juridique. Les partenaires sociaux se réunissent dans des négociations interprofessionnelles tous les 3, 4 ou 5 ans.

Les commissions paritaires ont quant à elle un certain niveau de permanence, à raison de 4 à 5 réunions par an. J'ai la chance d'animer les débats de cette commission au sein de l'Agirc-Arrco. Elles sont surtout l'occasion d'interpréter les accords signés entre les partenaires

sociaux. Durant les accords inter-professionnels, la délégation générale de l'Agirc-Arrco n'intervient pas. On peut intervenir ensuite pour régler certains problèmes d'ordre juridique.

On trouve ensuite les fédérations et les institutions qui reçoivent et gèrent les cotisations.

L'accord de 2015

Dans le contexte actuel de paritarisme-bashing (notes de l'IFRAP et de l'Institut de l'entreprise), il est quand même intéressant de revenir que sur l'accord de novembre 2015. Avant la conclusion de cet accord, les partenaires sociaux ont beaucoup été critiqués. De nombreux doutes subsistaient, comme l'a rappelé Jean-Louis Malys, sur leur capacité à entériner un accord.

Cette négociation a aussi été critiquée pour sa longueur. Tous les sujets ont pourtant été mis sur la table. La délégation générale de l'Agirc-Arrco a proposé sur l'ensemble du processus plusieurs pistes aux partenaires sociaux, notamment en leur présentant plusieurs scénarios prospectifs. La conclusion des accords

professionnels peut parfois être ajournée du fait de la tenue simultanée de congrès syndicaux.

Les signataires de 2015 ont agi sur l'ensemble des paramètres pour assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Quant à la question du régime unifié, son entrée en vigueur en 2019 va représenter un certain tour de force. Le passage devra se faire sans incident. Il faudra ensuite communiquer sur les bienfaits de cette fusion.

Dans cet accord, les partenaires sociaux se sont engagés dans le pilotage et la gestion. Sur ce chapitre, nous sommes allés au-delà des préconisations de la Cour des Comptes.

L'accord a fonctionné du fait de la non-intervention étatique, gage de responsabilité de la part des partenaires sociaux. Avoir eu un calendrier qui oblige avec des dates butoirs démontre également leur capacité à agir.

C'est donc bien au niveau du courage, pour reprendre à l'interpellation de Cynthia Fleury, que les partenaires sociaux ont agi dans la conclusion de cet accord.■

Débats avec les participants

Dominique Boucher

Délégué général de l'Ipsé

Dans les pays où le taux de syndicalisation est important, les employeurs prélèvent eux-mêmes la cotisation syndicale. Quelle est votre position sur le sujet ?

Jean-Louis Malys

Président de l'Arrco

Je vais vous raconter une anecdote. Ancien membre du comité européen d'Usinor, j'ai dû me rendre en Belgique pour une réunion intersyndicale. J'ai alors découvert que la non-affiliation à un syndicat peut causer de graves problèmes pour avoir le droit de toucher ses indemnités de chômage. En Allemagne, le taux de syndicalisation est très important du fait du modèle de cogestion dans les grandes entreprises. Les salariés ont plutôt intérêt à se syndiquer pour faire évoluer favorablement leur carrière professionnelle.

Faut-il adhérer à ces différents modèles ? L'histoire de notre pays ne correspond pas à ces modèles. Les syndicalistes doivent toutefois s'interroger sur les services qu'ils rendent à leurs adhérents. Plutôt qu'un syndicalisme de contestation, l'urgence serait de mettre en place

un syndicalisme d'accompagnement des salariés dans leur carrière professionnelle. Le monde du travail devient de plus en plus complexe, la numérisation de l'économie va profondément modifier son fonctionnement. Dans ce contexte, les organisations syndicales se doivent de mieux conseiller leurs adhérents sur leurs choix de carrières.

Jean-Marie Spaeth

Président d'honneur de l'Ipsé

L'état est généralement perçu comme le porteur de l'intérêt général. Est-ce que les acteurs sociaux veulent-ils être porteurs du bien commun ? Comment la société civile organisée peut-elle s'affirmer ? La transformation du CNPF en Medef a considérablement modifié les choses, avec une vision beaucoup plus centrée au niveau de l'entreprise. Comment produire du droit, du bien commun dans un monde de plus en plus individualiste où les corporatismes dominent ?

Jean-Louis Malys

Président de l'Arrco

Je pense que la question de l'intérêt général est essentielle pour tous

les corps intermédiaires. Les partenaires sociaux pensent faire œuvre utile quand ils défendent leur pré carré, ce qui est une erreur.

Concernant le MEDEF, la vision de l'intérêt général sous le mandat de Laurence Parisot pouvait parfois être pertinente. C'était même un cas assez unique dans l'histoire du patronat français. Les organisations syndicales font montre de divergence sur la question de l'intérêt général. La CFDT considère que les droits des salariés ne peuvent être défendus qu'en prenant en compte l'environnement dans lequel ils évoluent. On nous reproche souvent d'avoir une vision partisane. On

peut toutefois affirmer que l'on peut avoir une vision globale des différents problèmes auxquels la société est confrontée dans son ensemble.

Les syndicats sont souvent perçus comme des organisations à visée purement corporatiste. Pour sortir de cette perception, il faut instaurer une certaine culture du compromis. Les partenaires sociaux doivent mutuellement reconnaître leur légitimité. C'est la condition pour un dialogue social de qualité.

Il faut combattre la vision caricaturale d'une société fragmentée entre intérêts foncièrement divergents. ■



Le paritarisme «à la française» : clé de voûte de la démocratie sociale ?



Jacques Barthélémy

Avocat, Barthélmy
Avocats

La question du paritarisme⁹ est chargée d'affectivité, d'idéologie ce qui entraîne une approche romantique pour ses partisans et justifie, pour ses détracteurs, la mise en lumière d'un coût injustifié économiquement, d'un dérèglement du marché (de l'assurance) et de comportements corporatistes. Si l'on veut élever le débat et surtout rester sur un registre scientifique, seul permettant l'objectivité, on doit s'intéresser successivement à plusieurs questions de fond.

1 - Le concept de garantie sociale¹⁰

Le droit du travail est protecteur ou il n'est pas, ceci du fait de sa fonction au service de la partie faible du contrat, le travailleur. Dans cette perspective, l'institution identitaire du droit du travail qu'est la convention collective, contrat avant tout

mais aussi loi professionnelle, joue un rôle majeur dans le progrès social en contribuant à l'accroissement des valeurs de l'Humanité, dont le Droit est, en tant que science, le fondement dans la mesure où il favorise, par la mise en œuvre de la démocratie sociale, donc en lien avec les libertés, l'évolution positive du « statut » du travailleur (salarié ou pas du reste).

Deux matériaux sont au service de cette ambition : l'amélioration des conditions de travail et l'instauration de garanties sociales. On notera qu'ils sont tous deux objets de négociation collective, selon l'article L.2221-1 du code du travail¹¹. Il est donc fondamental de les distinguer.

Les avantages des salariés en matière de conditions de travail (qui englobent notamment la durée du travail, les congés ou les rémunérations) se concrétisent par des obliga-

⁹ J. Barthélémy, « Paritarisme : le concept dans ses aspects juridiques » in « Refondation » : revue politique et parlementaire, juillet-octobre 2007, p. 17 et s. ; J.-M. Luttringer, « Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle » : Droit social 2008, p. 1207.

¹⁰ J. Barthélémy, « L'assurance formation, une garantie sociale » : Droit social 2008, p. 1199 ; « Les nouvelles garanties sociales » in l'année de droit social 2007, ouvrage édité par le conseil scientifique du Cabinet Barthélémy Avocats.

¹¹ L.2221-1 : « Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales ». Opposer conditions de travail et « garanties sociales » montre bien qu'on ne parle pas de la même chose. De surcroît, il faudrait s'interroger sur l'expression « ainsi que » qui semble ne pas placer celles-ci sur le même plan que les autres objets de négociation.

tions incombant directement à l'employeur. De ce fait, les conditions de travail entrent dans le champ des sanctions négatives¹² des comportements déviants (sous forme de pénalités, d'indemnités, de dommages et intérêts), ce qui peut altérer le dynamisme des entrepreneurs, élément important du développement économique. Ces avantages sont, de surcroît, liés directement à l'existence et à l'exécution du contrat de travail.

Les garanties sociales se concrétisent quant à elles par un droit de tirage social soit sur un pot commun alimenté par les contributions des employeurs (ex : régime de retraite complémentaire) soit sur une plateforme de stockage (ex : compte professionnel d'activité, CPA). Dès lors ces droits sont plus aisément déconnectables de l'exécution du contrat avec telle entreprise. Cela accroît les libertés du travailleur qui peut décider du moment où il sollicite le bénéfice de l'avantage. Cela permet aussi de promouvoir les sanctions positives de comportements vertueux, grâce à des primes qui sont la conséquence de l'amélioration de la sinistralité mais aussi des coûts grâce à un pilotage du régime. Et ceci influence positivement le comportement du dirigeant, ce qui a un effet positif sur l'efficacité économique, donc sur l'emploi.

Le champ ordinaire des garanties

sociales est constitué des garanties collectives de prévoyance ; ce terme a un sens très large du fait que la liste qui en est donnée par l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale, déjà longue, n'est que limitative en raison de l'adverse notamment. Mais ce champ peut en être étendu à d'autres types d'avantages, en particulier ceux susceptibles de jouer un rôle dans la mise en œuvre de droits fondamentaux, tels celui à la santé, à la dignité, à l'égalité, à la justice, à la solidarité. Spécialement ceux faisant l'objet de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui a, c'est important, valeur de traité depuis le Sommet de Lisbonne : ceci accroît son autorité dans la mesure où les Etats membres ne peuvent les ignorer (cf. article 4§3 du Traité de l'Union Européenne).

L'importance de cette construction théorique est attestée par la différence qui en résulte entre :

- Un système d'assurance collective, par lequel est seulement réparé le préjudice subi en raison des effets d'un aléa de la vie humaine, élément de rémunération différée ; ici on se contente de fixer la nature et le niveau des prestations.
- Un régime de protection sociale poursuivant en plus un objectif de solidarité et une politique de prévention, droits non contributifs ne

¹² N. Bobbio, « De la structure à la fonction : nouveaux essais de la théorie du droit », voir spécialement chapitre « Les sanctions positives », traduit de l'italien et présenté par David Soldini : publié dans la collection Rivages du droit, Dalloz, 2012.

pouvant être effectifs que par prélèvements sur un « pot commun ». Le droit à la santé est ici plus complètement concrétisé, en raison de l'action préventive et pas seulement curative.

L'ordonnance de 1945 avait - au travers de son article 18 codifié ensuite en L4 (d'où « l'institution L4 ») puis en L.731-1 du code de la sécurité sociale – favorisé la naissance d'une sécurité sociale de nature conventionnelle complétant celle légale. Elle était matérialisée par la solidarité qui irrigue la sécurité sociale et le double paritarisme, de conception et de management. Était ainsi créée une institution, dotée ou non de la personnalité morale, organisme auquel s'identifiait le régime. De cette construction ne subsiste que l'organisation de la retraite complémentaire obligatoire (L.921-1 et suivants du code de la sécurité sociale) dans la mesure où la loi du 31 décembre 1989 (dite Evin), transposant les directives vie et non vie relatives à la libre prestation de service, a modifié en profondeur le droit de la protection sociale complémentaire¹³.

2 - L'ordre public professionnel

Le droit conventionnel, qu'il se substitue ou seulement complète le tissu législatif, est un des vecteurs du progrès social en raison notamment de son caractère normatif qu'il par-

tage avec la loi, mais aussi de sa nature contractuelle prééminente qui contribue à l'épanouissement des libertés individuelles et collectives.

Le débat sur la primauté de l'accord sur la loi et de celle de l'accord d'entreprise sur celui de branche a été très mal positionné dans le cadre de la confection de la loi Travail ; il ne peut que déboucher sur un mur car les positions des uns et des autres sont soit idéologiques (c'est ce qui divise syndicats entre eux et politiques), soit, dans les milieux patronaux, liées à des intérêts non convergents, entre grandes et petites entreprises essentiellement. Il faut donc éviter ce débat, par souci de rigueur scientifique, au nom de l'intérêt général. Le recours aux droits fondamentaux permet de construire des solutions acceptables largement parce que s'inscrivant dans le progrès social. Ce qui est déterminant, c'est de concrétiser la fonction protectrice du travailleur et il est des voies différentes pour y parvenir.

Dans cette perspective, il faut souligner que seules les lois concrétisant des principes sont de la compétence exclusive du législateur (article 34 de la Constitution). Au-delà – et même si on peut trouver des raisons pour justifier un champ plus vaste des domaines de la loi, on est dans celui naturel du contrat collectif. On peut

¹³ J. Barthélémy, « Protection sociale complémentaire : de la conception institutionnelle à la conception assurantielle » : SJS n° 42, octobre 2006, p. 17

alors soutenir que s'aventurer au-delà des principes expose le législateur à critique au nom de l'inconstitutionnalité de sa démarche dans la mesure où la loi réduit le champ de compétence des partenaires sociaux ; or, le droit des travailleurs à la négociation des conditions de travail par l'intermédiaire de délégués est d'essence constitutionnelle (alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946) mais aussi supranationale (article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne). Seul un principe de même valeur pourrait en réduire la portée, par déclinaison du principe (également constitutionnel) de proportionnalité.

En outre, des normes d'essence conventionnelle sont plus adaptables au contexte pour lequel elles ont été conçues ; elles peuvent de ce fait aisément évoluer au fur et à mesure de la modification du contexte pour lequel elles ont été conçues. On s'aperçoit alors qu'un droit conventionnel est mieux à même de concilier efficacité économique et protection du travailleur, ce qui est favorable à l'emploi ; or, le droit à l'employabilité comme celui à l'emploi est un droit fondamental parce qu'il s'inscrit dans la logique de la dignité, de l'égalité, des libertés, de la justice¹⁴.

Le débat, collatéral, sur la place respective de la convention de branche

et de l'accord d'entreprise gagne, lui aussi, à être dédramatisé. L'autonomie de l'accord d'entreprise par rapport à la convention de branche peut se justifier à partir des mêmes arguments, mais il exige des limites similaires à celles organisant l'autonomie de l'accord par rapport à la loi. Ceci étant, l'autonomie de l'accord de niveau inférieur ne peut se concrétiser que si on est certain qu'il peut faire (seul) la loi des parties. Cela suppose qu'on rende obligatoire la négociation des règles de conduite de la négociation permettant équilibre des pouvoirs, comportement loyal des négociateurs, exécution de bonne foi des textes signés, donc que l'accord de méthode en déclinant les modalités de mise en œuvre soit considéré comme substantiel. Les principes de la théorie contractuelle servent une telle ambition, notamment la qualification de principe de l'exigence de loyauté et le fait qu'elle s'applique y compris dans la négociation. A cet égard, est importante la novation introduite dans le code civil par l'ordonnance du 10 février 2016.

Même si est organisée la primauté de l'accord d'entreprise, de nombreux éléments sont toutefois à prendre en considérations qui permettront, au vu de la situation de la branche et (ou) de la taille des entreprises, de privilégier la convention de branche ou de limiter le champ de l'autonomie de l'accord d'entre-

¹⁴ Sur la question des conflits entre les normes, cf. rapport Combrexelle (9 septembre 2015), principale source de la loi Travail du 8 août 2016 mais aussi le rapport G. Cette/J. Barthélémy « Réformer le droit du travail » publié aux éditions Odile Jacob et parrainé par Terra Nova, 2015, qui a aussi inspiré cette loi.

prise, aussi bien en termes de types d'avantages que de niveau des garanties. Les partenaires sociaux, à condition qu'ils soient réellement représentatifs, compétents et responsables, sont à même, du fait que leur mission est d'intérêt général, d'appréhender les solutions au vu de tel contexte particulier.

Par contre il est des domaines dans lesquels la négociation d'entreprise ne peut prospérer, même pas pour construire des avantages plus favorables. Ces domaines sont ceux liés à l'identité de la branche aux plans tant juridique qu'économique et qui ne peuvent être délimités scientifiquement que par la déclinaison du concept d'unité économique et sociale. Celui-ci est au cœur de la définition juridique de l'entreprise en droit du travail ; il peut être utile également à la définition de la branche, les deux notions n'étant que fonctionnelles. Ce n'est pas un hasard si, dans la loi du 4 mai 2004 organisant la possible dérogation par accord d'entreprise à la convention de branche, on l'a interdite pour ce qui se rapporte aux classifications (expression de l'unité économique) et aux règles de mutualisation en matière de formation et de prévoyance mais – c'est essentiel – seulement lorsqu'est poursuivi un objectif de solidarité, (laquelle matérialise l'unité sociale). La référence, s'agissant de la prévoyance, à l'article L.912-1 (qui concerne les

régimes fondés sur la solidarité) et non à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale (qui vise tous les systèmes de prévoyance) en atteste.

En matière de prévoyance et si est construit un régime, une entreprise peut toujours faire mieux ou plus. Mais elle ne peut recourir à un autre assureur que celui choisi par les partenaires sociaux que pour couvrir le supplément, dès lors que la solidarité étant consubstantielle de la sécurité sociale, c'est alors une authentique « convention collective de sécurité sociale »¹⁵ que l'on a bâti au niveau de la branche.

La certitude qu'on ne peut déroger, même en plus favorable, aux dispositions qui matérialisent ainsi ce qu'on peut appeler « ordre public professionnel » est accrue depuis la loi travail qui a ajouté, dans l'article L.2232-5-1, un paragraphe après celui posant le principe de la prohibition des dérogations dans les domaines énumérés par l'article L.2253-3, paragraphe supplémentaire par lequel est affirmée la possible dérogation mais seulement en plus favorable dans des domaines limitativement définis par les partenaires sociaux. En sont logiquement exclus ceux pour lesquels la loi prévoit que le droit commun c'est l'accord d'entreprise, la convention de branche ne s'appliquant qu'à défaut¹⁶.

Les garanties sociales se traduisant

¹⁵ J. Barthélémy, « Le concept de convention collective de sécurité sociale » : *Droit social* mars 2016, p. 272 mais aussi « Solidarité et protection sociale complémentaire » : *RJS* octobre 2015, p. 571.

¹⁶ J. Barthélémy, « L'ordre public professionnel » : *Cahiers du DRH*, éditions Lamy, novembre 2016, p. 44 et P.-Y. Verkindt, « A propos de la notion d'ordre public conventionnel » : *Semaine sociale Lamy* janvier 2017, p. 5.

par la mutualisation de contributions des entreprises au service d'un objectif de solidarité sont par définition du domaine de l'ordre public professionnel parce que vectrices d'une « sécurité sociale professionnelle ou conventionnelle ». À ce stade, **il faut souligner que dans la mesure où la solidarité est un des principes du droit communautaire, on ne peut interdire aux partenaires sociaux de la mettre en œuvre.** Cela suppose concrètement un « pot commun » alimenté de toutes les entreprises, donc le choix d'un organisme pour le gérer ; ceci induit donc la licéité de principe des clauses de désignation. Ceci en stricte conformité avec le droit communautaire selon lequel un degré élevé de solidarité écarte toute critique de position dominante abusive (au sens de l'article 102 TFUE) et positionne le régime dans l'intérêt général économique tel qu'il résulte de l'article 37 de la Charte des droits fondamentaux.

Les partenaires sociaux sont libres de se contenter de fixer la nature et le niveau des prestations ; est alors matérialisé un simple élément de rémunération, auquel cas la clause de désignation porte une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle mais aussi à la libre concurrence. Au contraire, la solidarité étant un principe de même niveau que la liberté contractuelle, les deux doivent être conciliés par applica-

tion du principe de proportionnalité. La doctrine du Conseil constitutionnel ne peut qu'aller dans ce sens. C'est du reste ce que l'on constate au travers de la décision sur les frontaliers Suisses du 26 mars 2015 mais aussi de la rédaction du point 32 de la décision du 27 décembre 2016 relative à la LFSS 2017¹⁷. L'affirmation sans nuance selon laquelle la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 a prohibé les clauses de désignation est sans fondement, la critique d'atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle (de l'employeur) n'étant justifiée que parce que l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale ne traitait que de mutualisation, laquelle n'est qu'un moyen.

3 - Le double paritarisme et l'effectivité du droit social

Il faut alors s'intéresser aux moyens de concrétiser les droits des travailleurs lorsqu'ils émanent de garanties sociales. Ici doit être faite une distinction suivant que les prestations sont ou non garanties. Depuis la loi Evin du 31 décembre 1989, les garanties collectives de prévoyance sont provisionnées, ce qui fait que les prestations qui seront versées dans le temps sont garanties par le capital constitutif des rentes. Ceci ne vaut toutefois que pour leur montant à la date de cessation du contrat d'assurance, les capitaux de

¹⁷ Sur la décision du Conseil constitutionnel du 22 décembre 2016, cf. J. Barthélémy « Annulation par le Conseil constitutionnel du dispositif de la LFSS permettant la codésignation d'assureurs pour gérer seuls un accord collectif de prévoyance de branche » : *Droit social* février 2017, p. 7.

couverture étant liés aux rentes au niveau atteint. Ceci a justifié l'amélioration de la loi Evin au travers de l'obligation faite aux partenaires sociaux de s'intéresser aux revalorisations futures et aux droits dérivés (maintien du capital décès en cas d'invalidité par exemple). On voit déjà apparaître la fonction protectrice des partenaires sociaux liée à la nécessité de combler les insuffisances de la technique assurantielle pour assurer pleinement les droits du travailleur.

En outre et surtout, lorsque les droits – une partie des droits – sont non contributifs liés, car liés à la solidarité et à la prévention, il faut rechercher les moyens d'assurer autrement la protection des travailleurs que par les capitaux de couverture, en particulier en cas de disparition, quelle qu'en soit la raison, de la source de droit ayant créé la garantie sociale. C'est cela qui justifie fondamentalement le paritarisme, spécialement celui de management. Ici la responsabilité de la protection n'est plus assumée directement par l'employeur, comme c'est le cas en matière de conditions de travail, mais par un organisme composé de représentants d'employeurs et de salariés dont la décision seule peut modifier les droits des travailleurs. D'où l'importance du double paritarisme :

- De conception, seul un accord

collectif, pouvant, au niveau de la branche, créer ce qui est alors un régime ayant la qualification de convention collective de sécurité sociale dès lors que sécurité sociale et solidarité sont liées.

- De gestion ou plutôt de management, au travers d'un organisme paritaire ayant la responsabilité de décliner et de garantir, du fait des missions qui lui ont été confiées par les partenaires sociaux au travers de l'acte fondateur des garanties, les droits des travailleurs.

Il n'est pas inutile de rappeler que sous l'empire de l'ordonnance de 1945 et du mythique article L4 qui en est résulté, la Cour de cassation a toujours considéré que l'obligation d'affiliation tant pour le salarié que pour l'entreprise ne pouvait naître que de la mise en œuvre effective de ces deux volets du paritarisme. À défaut de l'une ou l'autre, ni l'employeur ni le salarié n'était tenu à une affiliation obligatoire¹⁸.

Par ailleurs, solidarité et prévention confortent ensemble la consistance juridique de la collectivité de travail. Voilà du reste pourquoi est important le dispositif de la loi travail ayant structuré la commission paritaire et lui ayant confié, dans trois domaines, des missions d'intérêt général. Avec un petit effort supplémentaire, on conférerait à la commission paritaire la personnalité morale ce qui

¹⁸ Cass. Soc., 5 janvier 1984 Penven/Jourdan - et 5 juin 1986 RVI/Azouz si l'une de ces conditions n'était pas remplie, il n'y aurait pas régime et de ce fait le salarié n'était pas tenu d'en être participant – Cass. Soc., 14 janvier 1976 Dame Maillard/Sté Philips

accroîtrait la consistance juridique de la collectivité qui a des intérêts propres à faire valoir, distincts de la somme des intérêts individuels de ses membres, ceux-là même qu'expriment les objectifs de solidarité et la politique de prévention, mais pas seulement. L'employabilité et l'assurance formation qui en est l'instrument sont aussi concernées, tout autant que la mobilité qui pourrait

« *La solidarité permet l'accès de l'organisme qui la met en œuvre à l'intérêt général* »

justifier la création de sociétés de cautions mutuelles pour résoudre les difficultés liées à l'accès au

logement, spécialement en cas de changement de lieu de travail pour accéder à l'emploi. Il ne s'agit là que d'exemples.

Une comparaison s'impose alors avec le comité d'entreprise, personne morale en charge de l'expression collective du personnel de l'entreprise et qui permet l'épanouissement des droits collectifs ; la commission paritaire, devenue personne morale, permettrait de même de donner de la consistance juridique à la collectivité des participants, c'est à dire du personnel de la branche.

La solidarité permet l'accès de l'organisme qui la met en œuvre à l'intérêt général. Ceci résulte aussi bien de la jurisprudence, spécialement du Conseil constitutionnel, que du droit communautaire. Ceci étant,

une distinction est à faire suivant que :

- La solidarité est nationale, interprofessionnelle, générale, auquel cas les régimes relèvent du 1^{er} pilier de la protection sociale. Ils ne se distinguent de la sécurité sociale stricto sensu que par la source de droit créatrice des garanties, ici une convention collective. Une subdivision s'impose en outre suivant que le régime se substitue au régime légal (ex : assurance chômage) ou qu'il le complète (retraite complémentaire). Cette différence explique le recours à la technique d'agrément nécessaire pour faire vivre l'accord, y compris chez les employeurs syndiqués, ou à celle d'extension-élargissement pour rendre opposable l'accord, qui s'applique déjà aux employeurs syndiqués, au sein des autres entreprises (L.911-3 et 4 du code de la sécurité sociale).

- La solidarité est seulement professionnelle et ciblée, auquel cas les régimes relèvent du 2^{ème} pilier, celui des garanties collectives mais cela conduit à procéder à une différence entre un simple système d'assurance collective ayant valeur de rémunération différée, matérialisé par la seule fixation de la nature et du niveau des prestations, et un régime de protection sociale identifié par la poursuite, en plus, d'un objectif de solidarité qui matérialise aussi

une convention collective de sécurité sociale. Ici le régime juridique de l'extension est celui des accords de travail lorsque le dispositif est intégré dans la convention collective et il est identifié à celui prévu pour les accords de retraite complémentaire si l'accord est autonome.

délayage de la loi, certes trop boulimique !

L'autonomie contractuelle – vectrice de progrès social et d'amélioration de l'emploi par une meilleure conciliation entre efficacité économique et protection du travailleur – a un prix : celui de l'obligation déontologique de créativité.

Remarques conclusives

- La liberté contractuelle et le caractère fondamental du droit à la négociation collective font devoir de compétence, donc de formation, aux partenaires sociaux, d'autant qu'ils assument une mission d'intérêt général. Pour qu'ils s'approprient ces droits, il faut qu'ils soient inventifs, donc ne se contentent pas de dérouler les obligations nées du code du travail.

Petite remarque : 80 % du contenu de la plupart des conventions collectives de branche ne sont que le

- La civilisation du savoir qui naît peu à peu des progrès des TIC et encore plus du numérique fera devoir de promouvoir des garanties sociales, donc de structurer le double paritarisme, d'autant que les droits du travailleur seront de plus en plus déconnectés de l'exécution du contrat de travail. C'est au demeurant un bien dès lors que cela favorise la mobilité, vectrice d'optimisation de l'emploi, au plan tant qualitatif que quantitatif du reste. Le CPA peut n'être qu'une coquille vide de sens si on ne le relie pas au concept de garantie sociale.■



Jean-François Pilliard

Ancien Vice-président du Medef, enseignant, titulaire de la chaire «Dialogue social et compétitivité des entreprises» à l'ESCP Europe

Je tiens à préciser que je n'exerce plus aucun mandat pour des organisations professionnelles. Ce que je vais dire n'engage que moi, ce qui constitue un luxe suprême. Pour mon propos, je vais donc me reposer sur ma longue expérience dans le monde de l'entreprise et aussi en qualité d'ancien vice-président du Medef, comme négociateur dans le cadre des retraites, de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle mais aussi comme ancien président de l'Unedic.

Le paritarisme, clé de voûte de la démocratie sociale ?

Deux visions s'opposent généralement dans le débat. D'un côté, ceux le paritarisme comme un modèle dépassé et à enterrer. De l'autre côté, certains acteurs du paritarisme tendent ponctuellement à verser dans une certaine forme de suffisance.

La question devrait plutôt être, est-ce que le paritarisme est un outil performant et utile ? Peut-il aujourd'hui se refonder ?

Dans le champ de l'élaboration de la norme, compte tenu de l'état du dialogue social en France, on peut dire que le bilan du paritarisme est très

contrasté. Il y a certes de nombreux accords signés entre partenaires sociaux. Mais leur quantité ne dit rien de leur qualité. On devrait surtout se demander si les accords signés apportent une réelle valeur ajoutée tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la collectivité nationale.

Aujourd'hui, je tends à considérer que de nombreux accords signés ne s'appliquent pas réellement dans les faits. Il faut être lucide sur le fait qu'il existe peu d'évaluation sur le bilan global de la négociation collective. Le dialogue social est d'une réalité très contrasté. Très présent dans certaines branches, il peut être quasi inexistant dans d'autres. Au niveau interprofessionnel, il y a des périodes plus compliquées que d'autres. Depuis un certain temps, on peut même parler d'un certain vide.

Autre élément de constat : qui fait quoi dans l'élaboration de la norme sociale dans un pays tel que le nôtre ? La Loi Travail a permis une clarification à ce sujet.

Quand vous considérez cette réalité au niveau de l'entreprise, on ne peut qu'observer la profonde complexité de ce système normatif. L'entreprise gère un risque avec ses clients. Dans un environnement concurrentiel, ce dont elle a le plus besoin c'est de stabilité, de sécurité, de simplicité. Or ces trois paramètres essentiels

ne sont pas pris en considération aujourd'hui. Il y a une insécurité considérable dans le champ de la norme sociale, notamment au vu de certaines jurisprudences. En termes de régulation, pour employer une image, c'est comme si l'on se trouvait dans une maison où les robinets sont ouverts à tous étages. C'est un peu le « Canada Dry du social » : on a le sentiment que l'on a un système social efficace. C'est en partie vrai, mais seulement en partie. Pour de nombreux chefs d'entreprises, ou même pour des représentants qualifiés d'organisations professionnelles ou syndicales, il est impossible de dire aujourd'hui d'expliquer en des termes simples ce que peut contenir une convention collective. Le véritable enjeu devrait être de rendre la norme plus simple, opérationnelle et accessible. Cela constituerait certainement un levier de performance pour les entreprises et l'ensemble du pays. On est très loin d'atteindre cet objectif aujourd'hui. A mon sens, **l'excès de normes traduit une incapacité entre les partenaires sociaux à établir un dialogue fluide et de qualité.** Cet excès est très symptomatique dans la remise en cause des libertés individuelles et collectives.

Le paritarisme, au sens élaboration de la norme est un sujet central. Si on ne clarifie pas les choses dans des délais rapides, on risque de donner

du grain à moudre aux détracteurs habituels du paritarisme.

François Charpentier : En tant qu'ancien secrétaire général de l'UIMM, vous avez été un des acteurs majeurs du paritarisme. L'UIMM était certainement l'organisation la plus agissante sur le dialogue social. Aujourd'hui, on a l'impression qu'il n'y a plus de pilote dans cet avion.

Jean-François Pilliard : Je suis sorti du système aujourd'hui. Je dirais que l'on rencontre ponctuellement un problème qui n'est pas seulement inhérent à la vie des organisations professionnelles : la gestion des egos versus l'intérêt collectif. Les partenaires sociaux devraient s'interroger sur la finalité et l'efficacité de leur action. Après la Loi Travail, le débat devrait se porter sur l'utilité des accords interprofessionnels quand la négociation s'oriente nettement plus vers les branches et l'entreprise. A mon sens, **c'est la métallurgie qui dispose aujourd'hui encore des meilleures compétences techniques et juridiques. Sa conception du social est positive,** elle considère le dialogue social comme une nécessité et non frein à la performance économique.

Au niveau du paritarisme « pur » de gestion, trois champs se dégagent nettement : la formation profes-

sionnelle, l'assurance-chômage, les retraites complémentaires.

De nets progrès ont été observés ces derniers temps dans la formation professionnelle. A mon arrivée au Medef en 2009, j'ai été chargé de ce dossier. J'ai en quelque sorte mis un scaphandrier, je suis descendu en eaux profondes pour comprendre comment cela fonctionnait, et le moins que l'on puisse dire est que je n'en suis toujours pas ressorti. On est en droit de se demander si ce dossier géré habituellement par des spécialistes n'est pas finalement complexifié à l'extrême par ses promoteurs. La formation professionnelle est faite pour des salariés et des chefs d'entreprise. Malgré des améliorations, le système reste toujours d'une extrême complexité. Le rôle de ses différents acteurs (Etat, Région, branches, entreprises) mériterait d'être clarifié. Comme la santé, la formation professionnelle n'est pas un marché ou tout du moins un marché différent des autres. Cette considération me vaut parfois de franches inimitiés. Il importe toutefois d'encadrer ce marché et de veiller à la qualité des prestations délivrées auprès de ses bénéficiaires. Ce déficit d'encadrement fait que n'importe qui peut se déclarer comme coach aujourd'hui. Or, être formateur est une responsabilité extrêmement lourde qui peut avoir de sérieuses incidences sur les parcours professionnels et per-

sonnels des individus. A ce titre, Le Compte Personnel de Formation et le Compte Personnel d'Activité me semblent être des mesures de bon sens. Le problème reste de savoir comment l'on passe de concepts intéressants à une réalité opérationnelle.

Dans le champ de l'Assurance-chômage, les débats portent sur la nécessité pour l'Etat de reprendre la main. La question centrale devrait plutôt être de savoir comment rendre le système efficient pour les demandeurs d'emploi. Quand on paie une cotisation pour l'assurance-chômage, c'est pour bénéficier d'une prestation permettant une vie décente lorsque l'on perd son emploi. C'est aussi de bénéficier des meilleures conditions pour un meilleur retour à l'emploi. Doit-on laisser la gestion aux partenaires sociaux au profit de l'Etat ? Pour ma part, je n'ai pas le sentiment que le résultat serait meilleur actuellement si l'Etat avait pris en main cette gestion depuis longtemps. Avec tout le respect que l'on doit à l'Etat, on ne peut pas affirmer que sa gestion des dépenses publiques sur les quarante dernières années ait été très exemplaire. Le système de l'Assurance-chômage a été bâti à une période présentant des caractéristiques très différentes des nôtres. Il faut engager une réflexion de fond pour réformer le système de sorte à le rendre plus conforme à la réalité

économique actuelle. **La gestion par les partenaires sociaux a le mérite de les responsabiliser sur la dimension économique et financière.** C'est un levier assez puissant pour sortir des schémas dogmatiques.

Pour les retraites complémentaires, il y a eu des prises de responsabilité réellement positives comme en témoigne l'accord de 2015. Sur le plan de la gestion, il y a trop d'étages différents dans la gouvernance du régime. Cela pose à mon sens la question du nombre des administrateurs et surtout de leur professionnalisation.

Il a été fait mention de rapports de l'IFRAP et de l'Institut de l'Entreprise particulièrement sévères avec la gestion paritaire. Il est sain que des gens nous critiquent, nous sommes éminemment perfectibles. La question qui doit surtout nous intéresser est la qualité du service délivré par les organismes paritaires auprès de ses bénéficiaires. Il ne s'agit pas simplement de se donner le beau rôle ou de défendre sa propre chapelle.

Comment peut-on améliorer la démocratie sociale ? La démocratie sociale est vitale car elle permet des réglementations plus ciblées et efficaces. Aujourd'hui, l'existence d'entreprises comme Uber montre que l'absence de tout dialogue social inclut des difficultés notables dans leur gestion.

La Loi Travail a ouvert des pistes pour mieux délimiter le périmètre d'action des acteurs du paritarisme. Dans le domaine de l'élaboration des normes, il faut accélérer le processus de simplification. Il faut surtout évaluer leur qualité, mettre en place de nouvelles expérimentations. Prenons l'exemple de la loi sur la pénibilité. Aucun chef d'entreprise ne conteste sa responsabilité dans ce champ pour des raisons humaines évidentes et aussi pour des raisons opérationnelles. La loi qui a été bâtie, par des personnes éloignées du terrain, rend son application difficile.

Dans le cadre de l'assurance-chômage, les droits rechargeables tels que mis sur la table lors de la dernière négociation que j'ai menée, sont un concept intellectuellement puissant. Toutefois, les demandeurs d'emploi comme les personnels de Pôle Emploi ne connaissent pas toutes les subtilités du dispositif. Les partenaires sociaux ont un effort à faire en termes de pédagogie. On devrait convoquer des groupes miroirs lors des négociations entre partenaires sociaux pour que les usagers comprennent au mieux la finalité d'une négociation. Des efforts demeurent à faire en termes de communication.

Deux autres sujets sont à creuser. Dans le champ des mandataires, la question de leur professionnalisation

tion m'apparaît centrale. Le degré de compétence demandé est parfois extrêmement élevé dans l'exercice d'un mandat. Quand un directeur général qui est un permanent d'un GPS vous propose un projet d'achat d'une clinique privée en millions d'euros, ce n'est pas un dossier sur lequel on peut se prononcer en cinq minutes. Il faut être compétent avant d'être disponible et sympathique ! **Il y a aujourd'hui une sorte de dilemme entre le fait que le mandataire est un bénévole alors que sa fonction exige une grande professionnalisation.** C'est sur la compétence que l'on doit évaluer la qualité d'un mandat.

Quand j'étais président de la Protection sociale au Medef sous le mandat de Laurence Parisot, l'ancien DRH que je suis n'aurait certainement pas conservé à ses côtés des mandataires peu au fait de certaines réalités opérationnelles.

Pour ce qui est de la représentativité, je suis convaincu qu'une organisation syndicale n'est légitime qu'à

compter du moment où les cotisations qu'elles perçoivent représentent la majorité de leurs revenus. Comment peut-on parler d'autonomie dès lors que l'on se trouve largement dépendant des subventions étatiques ? Sans remettre en cause l'existence de ces subventions, je plaide pour qu'elles ne représentent qu'une part minoritaire dans leur financement.

Il est donc urgent de souligner que le paritarisme aussi nécessaire soit-il doit se rénover urgemment pour ne pas disparaître. Nous vivons à l'ère de la transformation permanente autant dans les domaines technique, économique et politique. Les partenaires sociaux doivent développer leur réactivité devant tous ces bouleversements. Dans le champ de la digitalisation, ceux-ci ont très peu anticipé les différentes évolutions en cours.

Les partenaires sociaux doivent se remettre en question pour répondre de façon efficiente aux critiques qui leur sont formulées.■

Débats avec les participants

Jean-Marie Spaeth

Président d'honneur de l'Ipse

Monsieur Pillard, n'y-a-t-il pas une contradiction dans votre propos lorsque vous dites souhaiter des règles simples et surtout pérennes et l'invitation que vous lancez aux partenaires sociaux de faire preuve de davantage de réactivité et de capacité à d'adaptation?

Dès lors je me pose la question de savoir comment mener de front une action collective pouvant concilier agilité dans la construction juridique, agilité dans la gestion et qui peut porter cette volonté politique ? Enfin, quand maître Barthélémy dit que supprimer le paritarisme constituerait une aubaine pour les assureurs privés à fins exclusivement lucratives, je suis d'accord. J'ajouterais toutefois qu'il existe une volonté largement partagée d'étatisation de la protection sociale et de domination de l'administration sur le dialogue social. J'en veux pour exemple la récente prise de position de Martin Hirsch et de Didier Tabuteau qui ne proposent ni plus ni moins que de nationaliser les complémentaires de santé.

Acteur depuis très longues années, je pense comme Monsieur Pillard, que le paritarisme et le dialogue social sont dans leur ensemble très

menacés, autant par les appétits du secteur purement marchand que par la volonté d'étatisation de la norme sociale.

Jean-François Pillard

Sur le débat changement/stabilité. Aujourd'hui, à travers mon expérience, j'aimerais vous parler d'un phénomène que je nommerais « la couche géologique à travers les siècles. » La norme sociale correspond à un empilement de textes, certains étant particulièrement datés.

Sans remettre en cause l'existence de cadres de référence, il faut faire un effort de simplification. Avant de quitter l'UIMM, j'ai lancé un chantier qui commence à voir le jour à présent : la rénovation du dispositif conventionnel. Rassemblant l'ensemble des organisations professionnelles et de salariés du secteur, ces groupes de travail ont pour objet de réécrire le cadre de la branche professionnelle en faisant comme s'il n'y avait pas de cadre préexistant. Cette démarche me semble intéressante pour aller dans le sens d'une plus grande simplification de la norme en prenant mieux en compte les chantiers actuels.

Pour ce qui est du compte pénibi-

lité, sa mise en place a été complexe et tortueuse. Plutôt que d'imposer ce dispositif à l'ensemble des entreprises, il aurait fallu mener d'avantage d'expérimentations sur des entreprises ciblées. On a perdu du temps sur ce chantier, alors qu'au départ l'ensemble des partenaires sociaux était unanime quant à l'utilité du compte pénibilité.

Jacques Barthélémy

Sur la structure des conventions collectives, il y a à réfléchir. La convention collective renvoie à la notion de contrat. Il faut savoir faire évoluer le contrat en fonction du contexte. Si la norme conventionnelle devient quasiment une norme légale,

cela pose un problème ! En plus de n'avoir aucun sens juridiquement parlant, il s'agit là d'une profonde dérive technocratique.

Sur les complémentaires de santé, pour répondre à Jean-Marie Spaeth. Dans sa tribune parue dans Le Monde, Didier Tabuteau ne s'est pas positionné sur l'entrée de tout ce qui relève du partiarisme dans la loi. Son interrogation porte plutôt à quoi sur l'utilité le régime panier minimum soit distinct de la sécurité sociale légale. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de place pour des opérateurs de complémentaire santé recevant une mission de sécurité sociale. C'est même à sons sens la seule façon de créer plus de solidarité. ■

Crise de légitimité et nécessaire refonte : comment réenchanter le paritarisme ?



Jean-Marc Germain
Député PS, Rapporteur
de la mission parle-
mentaire sur le parita-
risme

J'ai participé de manière forte avec certains d'entre vous à des échanges sur cette question du paritarisme dans mon parcours personnel, depuis ma présence au cabinet de Martine Aubry jusqu'à ce jour en ma qualité de député.

Quand le groupe UDI m'a sollicité pour conduire une mission sur l'avenir du paritarisme, certains membres de cette formation avaient encore en tête le très controversé rapport Perruchot. Je leur ai tout de suite signifié que je ne comptais pas participer à une réédition de ce rapport, qui du reste n'a jamais été publié. Tout en reconnaissant la nécessité de réformer le paritarisme, je ne voulais pas m'associer à une entreprise de discréditation des syndicats. Nous nous sommes très vite mis d'accord avec Arnaud Richard, président de cette mission, sur **l'importance que doivent occuper les corps intermédiaires dans notre pays**. C'était la condition pour que nous puissions travailler ensemble.

Sans dire que nous partageons avec Arnaud Richard, 100% des conclu-

sions de ce rapport, je peux dire que nous en partageons au moins la philosophie. Il me semble important que des hommes et des femmes de droite et de gauche sachent travailler ensemble pour définir ce que doivent être les piliers de notre république.

Avant d'évoquer la mission parlementaire sur le paritarisme, j'aimerais saluer la prestation des précédents intervenants avec lesquels j'ai l'habitude de travailler.

Sur la question de l'articulation entre la démocratie sociale et la démocratie politique, ma conviction profonde, c'est que les corps intermédiaires dans notre pays sont absolument essentiels. Les citoyens font montre d'une forte demande de participation à l'élaboration de la décision, tant dans l'entreprise que dans le champ politique. L'élévation du niveau de qualification peut expliquer cette demande dans la société.

Il faut donc trouver de nouveaux mécanismes pour associer les citoyens de manière beaucoup plus directe sans pourtant remettre en cause l'existence des corps intermé-

diaires. Au fond, **plus les femmes s'associent pour créer de l'intelligence collective à compter de leur propre expérience, plus l'intelligence se constitue.**

Un autre principe que j'aimerais mettre en avant, c'est le principe de subsidiarité. Je considère en effet qu'un chef d'entreprise connaît mieux son entreprise que moi-même. Mais arrêtons de dire pas que les politiques ne connaissent pas l'entreprise. En ce qui me concerne,

« il faut institutionnaliser la manière dont s'articulent la démocratie sociale et la démocratie politique »

ayant dû gérer une mairie en qualité de secrétaire général, les contraintes de gestion, même si elles sont différentes, sont réelles dès lors que l'on se voit confier la tenue d'un budget conséquent tout en ayant des obligations de résultats pour les administrés.

Il serait inefficace et irrespectueux de ne pas s'appuyer, compte tenu des libertés fondamentales qui sont les nôtres, sur ceux qui connaissent au mieux l'entreprise, les employeurs comme les travailleurs. C'est pourquoi nous avons choisi d'axer les travaux de la mission parlementaire sur la nécessité et l'avenir du paritarisme.

Le travail parlementaire s'avère toutefois nécessaire afin d'enrichir le

contenu de certains accords. Ce fut notamment le cas lors de l'adoption de la Loi de sécurisation de l'emploi, dont le contenu s'appuyait sur l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013. Au cours du débat parlementaire, les discussions ne se sont pas limitées au seul champ du travail. Le rôle des complémentaire de santé a aussi été évoqué. En qualité de rapporteur de ce projet, je me suis trouvé face à un chemin de crête. Ma responsabilité était de tenir compte des principes négociés dans l'accord tout en sachant que le texte connaîtrait des modifications durant le processus législatif.

A compter de cette expérience, je pense qu'il faut institutionnaliser la manière dont s'articulent la démocratie sociale et la démocratie politique. L'article L-1 du code du travail était un premier pas en la matière. Je propose dans mon rapport la **création d'un Haut conseil de la négociation collective et du paritarisme** qui serait une sorte de chambre sociale. Quand bien même ce terme peut faire hurler des éléments très régaliens, cette chambre pourrait envoyer ses propositions sous forme de navettes aux deux assemblées. Elle pourrait négocier des accords, avec l'objectif affiché de dédramatiser la négociation interprofessionnelle. Elle pourrait aussi amender certains textes émanant du Parlement. Je défends

aussi l'idée que la décision finale gagne en lisibilité tout en revenant à l'Assemblée Nationale.

Ce Haut Conseil de la négociation collective et du paritarisme pourrait être en quelque sorte un lieu de confédération du paritarisme. Au cours des nombreuses auditions publiques de la mission parlementaire, la conviction largement partagée, est que si les **structures du paritarisme de gestion sont globalement bien administrées**, la cohérence de

« *Les nouvelles formes d'emploi bouleversent la conception du travail à l'origine du paritarisme* »

l'ensemble doit être considérablement améliorée. Le Haut Conseil pourrait être le lieu où

s'amorcerait ce nécessaire processus de simplification. Je prends le parti dans mon rapport qu'il faut jouer à fond le paritarisme et donner à ce Haut Conseil la capacité de contrôle et de conférer aux partenaires sociaux la possibilité d'évaluer la gestion de leurs organismes.

Dans les auditions que nous avons menées, nous avons fait le constat que de la nécessaire refonte du modèle paritaire induisait une plus grande attention des aux défis économiques et sociaux de notre temps. Notre système de protection sociale a été fondé dans un contexte plein emploi. Sans rentrer dans les détails, les carrières sont aujourd'hui beaucoup plus fragmentées. Une

plus grande attention doit être portée face à l'évolution significative des parcours professionnels.

A cet effet, je préconise la **création d'une agence nationale de la sécurité sociale professionnelle**. Sa gestion pourrait **confiée aux partenaires sociaux**. On pourrait lui conférer la gestion de la formation professionnelle afin que celle-ci gagne en lisibilité, tout comme l'assurance-chômage. On pourrait également lui confier des compétences dans le domaine du logement devant les enjeux liés à la mobilité des travailleurs.

La dernière partie du rapport est consacrée à l'ubérisation de la société. Les nouvelles formes d'emploi bouleversent la conception du travail à l'origine du paritarisme. Dans ce cas précis, **ce ne sont plus seulement les parcours professionnels qui sont heurtés mais bien l'entreprise dans son ensemble**. A titre d'exemple, quelle organisation professionnelle ou syndicale peut revendiquer la représentation des collaborateurs des plateformes numériques ? La « vague numérique » induit des réponses fortes et une meilleure réactivité des partenaires sociaux et du législateur.

Un des derniers points que j'aimerais évoquer avec vous, et qui me semble être une réussite des partenaires sociaux est **le compte pénibi-**

lité. C'est une des plus belles idées portées ces dernières années. Sa mise en place a certes été un peu chaotique. Cet exemple doit nous conduire à repenser le processus d'élaboration de la norme jusqu'à son entrée en vigueur.

A ce sujet, Jean-François Pillard a plaidé pour une plus grande simplification de la norme sociale durant son intervention. Je lui répondrais que pour moi **la complexité ou plutôt la capacité à maîtriser la complexité est synonyme de moderni-**

té. Dans leur ensemble, les sociétés humaines sont amenées à gérer des problèmes sociaux et humains d'une très complexité. Je défends notamment l'idée d'un « Code du travail 2.0 ». Le problème du Code ne réside pas dans son nombre de pages mais dans de le rendre intelligible auprès des parties concernées. **La demande de simplicité des chefs d'entreprise est légitime. Il ne faut toutefois pas que cet impératif ne supprime tout ce qui fait la richesse de la régulation collective.** ■



Stéphanie Matteudi

Directrice générale ADDS
Art du dialogue social
Conseil et en droit et relations sociales

En juin 2015, je participais à un colloque international et pluridisciplinaire à Grenoble sur « Penser la question sociale en Europe à partir de l'expérience des pays émergents » et j'avais la lourde tâche de présenter « le paritarisme : outil de protection sociale en déclin ou « moteur du changement » ! Où comment faire comprendre à nos homologues étrangers, en pleine époque de la renégociation de l'accord sur les retraites complémentaires et ses polémiques que notre système paritaire était malgré tout un bon système. Comment les rassurer en leur disant que ce système n'est pas encore « à

bout de souffle » comme certains le disent ?

Quelques temps plus tard, pour appuyer mes dires, le rapport d'Arnaud Richard et Jean-Marc Germain, députés, avait pour mission de réenchainer le paritarisme. La publication de ce rapport offre des perspectives très intéressantes pour la refonte de ce modèle. C'est en quelque sorte une vraie boîte à idées, il ne reste plus qu'à transformer celle-ci en boîte à outils... Je souhaite bonne chance au Haut Conseil de la négociation collective et du paritarisme que vous défendez. Pour sa grande qualité, j'espère que ce rapport ne tombera pas dans les oubliettes.

Le paritarisme est un outil de protection sociale largement présenté comme en déclin. Je pense toutefois qu'il peut être le moteur du changement. Il ne faudra toutefois pas faire l'économie d'une réflexion sur la nécessité d'articuler démocratie sociale et démocratie politique. A ce titre, l'institutionnalisation du paritarisme, telle que proposée par le rapport Germain, peut-être une bonne idée.

1 - Quelques pistes de réflexions pour étoffer les précédents débats.

a - Il ne faut pas tout confondre : Le paritarisme, le dialogue social, la démocratie sociale.

Ce sont trois concepts très différents. Mon métier, par exemple se situe davantage dans le dialogue social en entreprise c'est à dire que je conseille l'ensemble des acteurs du dialogue social dans l'entreprise en cherchant à les éclairer sur la réalité du fait social et syndical en France et en leur donnant des clés de lectures pour faire vivre les instances représentatives du personnel et la négociation collective d'entreprise qui est entrain de vivre une petite révolution.

Dans un sens plus large, le dialogue

social est à mon sens un instrument : il vise à faire se rencontrer, se concerter puis négocier des acteurs représentants des organisations patronales et ceux des organisations syndicales. Cet instrument va faire vivre une partie du paritarisme : la partie « négociation ».

b - Le paritarisme

André Bergeron, secrétaire général de Force Ouvrière, aurait été, en 1961¹⁹ à l'origine de cette création lexicale en précisant que pour lui « *le paritarisme est une doctrine qui vise à résoudre la question sociale par la généralisation des modes de gestion paritaire* ». Il appuyait ainsi deux références majeures : la question de la parité et la question de la gestion.

En France, il n'y a pas de système unifié du paritarisme, il n'y a donc pas *un paritarisme* mais *des paritarismes*. Pour autant, *le paritarisme* commande un même projet, celui qui vise à construire une sphère de régulation sociale qui ne soit régie ni par l'Etat, ni par le marché, une sphère autonome mais pas indépendante car les pouvoirs sont répartis entre l'Etat et les acteurs représentatifs dans le champ professionnel. A travers l'exemple de la création de la sécurité sociale et des régimes de retraites complémentaires, nous observons que l'Etat concède aux partenaires sociaux la détermination de fonctions de politiques sociales et

« *Le paritarisme est un outil de protection sociale largement présenté comme en déclin* »

¹⁹ Le 19 avril 1961, André Bergeron écrit dans *Force ouvrière* que « la bonne gestion des ASSEDIC est un succès qu'il faut porter au compte du paritarisme » et provoque là une nouvelle mention dans les dictionnaires historiques

ces fonctions se situent au cœur de la relation salariale et lui donne un caractère de stabilité et de durée. Le champ social des partenaires sociaux est ainsi élargi au droit du travail et à la protection sociale. Il permet un élargissement des garanties

« Le paritarisme, [...] s'adresse à 30 millions de personnes. C'est le patrimoine du pays »

pour les salariés. Une garantie pour le salarié de l'accès au marché du travail avec la forma-

tion initiale et professionnelle, un maintien de ces ressources pendant les périodes de suspension de la relation de travail avec la couverture maladie et l'assurance chômage, et à la sortie du marché du travail par sa retraite. Mais cette autonomie ne peut être acquise que par une légitimité et une certaine compétence des acteurs concernés.

Le paritarisme, comme l'a indiqué en ouverture François-Xavier Selleret, s'adresse à 30 millions de personnes. C'est le patrimoine du pays, comme en témoigne les 90% de français amenés dans le cours de leur carrière professionnelle à cotiser à l'Arrco.

c - Dans son aspect pratique

La définition du paritarisme de gestion correspond : à l'exercice de responsabilités partagées entre organisations syndicales et patronales ayant des intérêts différents et qui tentent de se rapprocher afin de

promouvoir des intérêts communs, à savoir, la prise en main par les acteurs de leur propre sort dans le souci du bien commun. C'est notamment à partir de cette définition que l'exercice de la démocratie sociale peut se décliner.

Cela implique deux ingrédients indispensables : la confiance entre les acteurs, et la qualité de l'information et le poids sur l'influence des décisions prises. C'est essentiellement sur ces deux points que le dialogue social est en panne et remet en cause, tant le paritarisme que la démocratie sociale. Cette définition pratique nous pose ici d'autres jalons, ceux d'un paritarisme correspondant à l'un des exercices de la subsidiarité face au risque du « tout Etat » et, qu'il est de la responsabilité des corps intermédiaires, de posséder une image forte de cette démocratie sociale, faute sinon, de laisser la place à un Etat interventionniste plus que régulateur des rapports sociaux. Enfin, dans une gestion paritaire, les institutions apportent à la démocratie sociale le témoignage que les responsables patronaux et syndicaux, sans mettre fin à leurs divergences naturelles et en prenant en compte chacun leurs intérêts, peuvent conclure des négociations, arrêter les compromis au sein d'un texte conventionnel (convention collective ou accord national interprofessionnel) et le mettre en œuvre ensemble.

2 - Quelques pistes d'amélioration

Olivier Mériaux synthétise ce déclin du syndicalisme en parlant du cercle vicieux du paritarisme ainsi : « *en révélant la distance entre le discours et les actes, entre la culture des organisations et les contraintes stratégiques, le paritarisme contribuerait au maintien de la crise d'identité syndicale, tout en permettant aux organisations de lui survivre, dans une dépendance accrue vis à vis des pouvoirs publics* »²⁰.

Ces dysfonctionnements et contradictions qui s'accumulent depuis les années 80 ont été facteur de modifications dans le paritarisme en France.

L'exercice qui consiste à sortir de la crise est extrêmement compliqué. Il faut d'abord une nécessaire amélioration au niveau structurel. **Dans les entreprises comme dans les institutions paritaires, le nombre de mandats est très élevé et pas forcément toujours très bien utilisé.** Il faut ensuite de meilleurs engagements en termes de transparence notamment sur le financement des organisations syndicales, en conformité avec les récentes lois sur ce sujet. Enfin, un autre axe de travail concerne la formation des administrateurs mandataires. Il a été souligné à plusieurs reprises ce matin le caractère très technique de leurs missions. Il y

aurait opportunité à mieux les former pour en faire en quelque sorte des techniciens de la négociation collective. Dans les différentes interventions, le souci de la pédagogie a plusieurs fois été évoqué. Comme indiqué par François-Xavier Selleret dans son introduction, « il convient d'être fidèle à la promesse de départ pour retrouver cette légitimité ». Il conviendrait de mieux expliquer le mandat et le périmètre d'action des administrateurs des organismes paritaires et des GPS. Mais aussi et surtout de souligner les vertus de ce modèle de gestion et son efficacité. La pédagogie trouve ici toute son utilité.

Que veut-on du rôle dévolu aux partenaires sociaux ? c'est ici une question fondamentale qui remet en cause la partie majeure de la qualité du dialogue social en France ? En effet, le dialogue social réside dans une incapacité réelle à peser sur les décisions. Aucun poids sur les changements structurels, parce que les droits formels l'emportent sur les droits réels, c'est à dire que l'on offre aux partenaires sociaux beaucoup de moyens de faire mais peu de moyens de peser concrètement sur les décisions. La France a donc peu de degré réel d'influence par rapport à nos homologues étrangers (cf. enquête Eurofound) sur les entreprises françaises en Europe). Elle devrait bénéficier de pouvoirs et

²⁰ Olivier Mériaux, *Revue, Le travail, Automne-Hiver 94/95*, P. 63

de missions étendues qui ne se limiteraient pas à un rôle d'information-consultation ou d'une négociation collective quelque peu biaisée.

Parmi les axes d'amélioration, les idées du rapport constituent une bonne base. On a pourtant du mal à trouver des solutions efficaces à instaurer à très moyen terme. Tous

les corps intermédiaires gagneraient à travailler ensemble à ce réenchantement.

Enfin, et en guise de piste d'ouverture, la question de la sauvegarde de notre système de protection sociale doit peut-être également se poser en repartant du contrat de travail, du salariat et de la transformation de l'emploi. ■

Débats avec les participants

Béatrice Levaux

Présidente de la FEPEM - Fédération des Particuliers-Employeurs de France

Je suis très étonnée que le Conseil Economique et Social environnemental n'ait pas été mentionné durant les différents débats. C'est une chambre de dialogue entre les différents corps intermédiaires. Le Cese permet que le dialogue se poursuive entre les partenaires sociaux alors que les négociations interprofessionnelles sont toujours plus délicates.

Hervé Colas

Directeur Général de l'INPC

Quand vous préconisez l'instauration d'un Haut Conseil au Dialogue Social et au paritarisme, ne pensez-

vous pas qu'il faudrait avant toute chose mieux considérer les organisations syndicales? La suppression des élections prudhommales, la faible publicité qui a été faite aux élections dans les TPE ne signifient-elles pas que les pouvoirs publics ont leur part de responsabilité dans la remise en cause des corps intermédiaires ?

Jean-Marc Germain

Député PS, Rapporteur de la mission parlementaire sur le paritarisme

Sur le Cese, la mission parlementaire a évoqué la possibilité que ce Haut-Conseil remplace à terme le Cese. Une autre option serait la création d'une chambre spécifique au sein du CESE avec les seuls acteurs

sociaux sur un champ restreint avec un réel pouvoir de négociation dans le champ interprofessionnel. Je souhaiterais que ce Haut Conseil participe de l'élaboration de la norme, et soit autre chose qu'une chambre qui émette des rapports.

Concernant la faible participation

aux élections professionnelles, je déplore comme vous leur manque de couverture médiatique. Je défends l'idée que l'on puisse imposer aux médias des débats entre les partenaires sociaux lors de la tenue des scrutins professionnels. ■

Conclusions



Youcef Ghellab

Chef du Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Bureau International du Travail - BIT

Je voudrais d'abord exprimer les remerciements du BIT pour les organisateurs de ce colloque ainsi que pour l'opportunité qui nous est donnée d'apprendre et de conclure cette matinée de travail très riche.

Le paritarisme est une préoccupation constante de l'OIT. Ce terme n'est toutefois pas usité à Genève. On préfère évoquer le dialogue social et le droit à la négociation collective. Le terme de paritarisme renvoie toutefois à ces différentes notions.

« la faiblesse du taux de syndicalisation en France [...] alors que le périmètre d'action des partenaires sociaux est très étendu »

L'OIT est très attachée à l'autonomie accordée aux partenaires sociaux dans la régulation du mar-

ché du travail comme en témoigne la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998. Organisation tripartite, l'interaction est quotidienne entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour trouver des réponses aux défis du marché du travail.

Au cours des dernières années, le directeur général de l'OIT a témoigné à plusieurs reprises de son attachement au dialogue social et la négociation collective. A l'échelle mondiale, la plus grande intervention des Etats dans la régulation du marché du travail se traduit dans les faits par une marginalisation croissante des partenaires sociaux. Dans beaucoup de pays européens, depuis la crise financière de 2008, le dialogue social est présenté comme l'une des causes de l'affaiblissement de la compétitivité des différentes

économies. Selon ce raisonnement, l'Etat seul est en mesure de réguler le marché du travail et de réformer les systèmes de protection sociale.

Cette tendance est un sujet d'in-

« Le paritarisme peut investir des champs nouveaux avec le développement de l'économie numérique »

quiétude pour les différentes instances de l'OIT. Le débat sur la place des

partenaires sociaux et la qualité du dialogue social n'est donc pas exclusivement français. L'OIT s'inquiète du recul de droits qu'elle considère comme fondamentaux notamment dans l'espace européen.

Dès la session d'ouverture, François-Xavier Selleret et Bernard Petit-Jean ont insisté sur la nécessité de moderniser le paritarisme dans un contexte de transformations massives et rapides du marché du travail. Les intervenants ont également insisté sur les contraintes liées à la gestion et sur la nécessaire professionnalisation des différents acteurs sociaux afin de les rendre plus opérationnels.

« le rôle fondamental des corps intermédiaires dans le pays »

Les critiques contre le paritarisme, aussi anciennes soient-

elles, ne sont pas toujours fondées. Comme l'a rappelé Dominique Boucher dans sa présentation, la remise en cause de la gestion paritaire de l'assurance-chômage s'appuie sur des raisonnements erronés. Dans ce

cas précis, il est injuste d'incriminer les partenaires sociaux sans prendre en compte les difficultés découlant du contexte économique. Les acteurs du paritarisme ne semblent toutefois pas toujours disposés à répliquer à ces critiques en présentant les aspects positifs du bilan de leur action.

Autre point qui a été souligné durant cette matinée de travail, la faiblesse du taux de syndicalisation en France. Il s'agit d'un argument maintes fois avancé par les adversaires du paritarisme pour critiquer la légitimité des syndicats alors que le périmètre d'action des partenaires sociaux est très étendu. A cet effet, Jean-Louis Malys a toutefois invité les participants à relativiser, insistant notamment sur le fait que les organisations syndicales concentrent à elles seules plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques.

En mettant en avant les qualités opérationnelles des institutions et des groupes paritaires, Jean-Paul Lacam, Dg du CTIP, nous donne une voie pour affronter ces critiques, dans sa mention de la solidité financière des institutions de prévoyance. Chiffres du baromètre CTIP à l'appui, il apparaît que ces résultats demeurent toutefois très méconnus des entreprises et des travailleurs. Dans sa démonstration, Pierre Chaperon est également revenu sur la question des résultats avec l'évocation de

l'accord historique d'octobre 2015 sur les retraites complémentaires. La question de la communication apparaît donc cruciale afin de mieux faire connaître les réalisations effectives du paritarisme.

L'urgence pour le paritarisme à se rénover a également été soulignée par Jean-François Pillard. Le paritarisme peut investir des champs nouveaux avec le développement de l'économie numérique. L'ancien secrétaire général de l'UIMM défend pour sa part une plus grande clarté dans le processus d'élaboration de la norme sociale en France.

Dans son excellente présentation, Jacques Barthélémy nous invite à réfléchir au paritarisme de conception mais également régime producteur de droits fondamentaux. Il nous invite également à dépasser le droit du travail par un droit lié à l'ac-

tivité professionnelle afin de mieux prendre en considération les évolutions du monde du travail.

Le député Jean-Marc Germain a rappelé le rôle fondamental des corps intermédiaires dans le pays. Il a également démontré la nécessité pour les acteurs sociaux de mieux appréhender les nombreux bouleversements à l'œuvre dans le monde du travail afin de ne pas être confrontés au risque d'être dépassés. Il faut que le paritarisme se renove de sorte à épouser les évolutions en cours, à l'image du code 2.0 mentionné par le député dans son rapport.

Stéphanie Matteudi a rappelé quant à elle la nécessité que les corps intermédiaires travaillent ensemble afin de redonner de la force à ce concept. ■

Liste des Participants et Intervenants

APPERT Emilie	AG2R LA MONDIALE	GHELLAB Youssef	BIT
ANDRE Alexandre	Mutuelle Avenir Santé	GRANDJEAN Laurence	AG2R LA MONDIALE
ARTRU Philippe	Agirc-Arrco	JOUSSE Catherine	Humanis
BALLUE Maurice	Humanis	LACAM Jean-Paul	CTIP
BARTHELEMY Jacques	BARTHELEMY & PARTNERS	LEVAUX Marie-Béatrice	FEPEM
BERRUET Jacques	Humanis	MATTEUDI Stéphanie	INSTITUT SUPERIEUR DU TRAVAIL
BERTRAND Morgane	Université Paris I	MAYLIS Jean-Louis	ARRCO
BOUCHER Camille	Ipsé	MEHREZ Florence	AJIS
Boucher Dominique	Ipsé	MINJOLLET Jacques	AG2R LA MONDIALE
CHAPERON Pierre	AGIRC ARRCO	MONTOBBIO Yves	Malakoff Mederic
CHARPENTIER François	Journaliste	OLPHE-GALLIARD Claire	CTIP
CLERC Miriana	CTIP	PETIT-JEAN Bernard	Ipsé
COLONVAL Agnès	Humanis	PILLARD Jean-François	Enseignant à l'ESCP Europe
DAESCHLER Bernard	Malakoff Mederic	PINGLIN Philippe	Ipsé
DELARUE Antoine	SERVAC actuariat conseil	SALLERET François-Xavier	AGIRC ARRCO
DIEU Michel	IPSEC	SERRES Myriam	Ipsé
DUCRÉ Marie-Line	Agrume Groupe Harmonie	SOUAMI Djamel	CTIP
DUVIOLS Laurent	OCIRP	STEFF Pierre	Humanis
ESCUDE Michel	Ircem	VANLEYNSEELE Hervé	Humanis
FLUHR Jean-Claude	AG2R LA MONDIALE	VOKLEBER-MCPHERSON	GIE AGIRC-ARRCO
FANEY Grégoire	journaliste	Cécile	
FENART Valérie	Humanis		
FOUCHER Bénédicte	Journaliste AEF		
GARDE Jean-Luc	Malakoff Mederic		
GERMAIN Jean-Marc	Député		

Communiqué de presse

17^e Colloque Professionnel Ipse

« Le paritarisme à l'épreuve de la remise en cause des corps intermédiaires »

Accueilli par l'AGIRC-ARRCO, le 17^e Colloque Professionnel Ipse s'est déroulé le 17 février à Paris, autour du thème « Le paritarisme à l'épreuve de la remise en cause des corps intermédiaires ». Animée par le journaliste et expert du paritarisme François Charpentier, la manifestation a rassemblé partenaires sociaux, acteurs du paritarisme de négociation et de gestion, universitaires et experts afin de donner de nouvelles perspectives à un modèle qui fait aujourd'hui l'objet d'une remise en cause de la part de certains acteurs politiques et polémistes.

Divisée en trois sessions de travail, cette conférence s'est d'abord ouverte par l'expression des acteurs paritaires de la protection sociale complémentaire. Durant cette session, les différents intervenants ont insisté sur la responsabilité dont font preuve les partenaires sociaux en termes gestionnaires - notamment au niveau des institutions de la retraite complémentaire. Toutefois, l'objet de solidarité conduit par les différentes institutions de prévoyance demeure largement méconnu du grand public. Au cours des débats, intervenants et participants se sont accordés sur la nécessité de mieux faire connaître l'efficacité d'un modèle de gestion perçu le plus souvent comme « nébuleux ».

La deuxième session portait sur le cadre juridique et pratique du paritarisme. Au cours de son intervention, Maître Jacques Barthélémy a présenté l'impératif pour les partenaires sociaux de s'interroger sur le paritarisme en tant que régime producteur de droits fondamentaux. Il a notamment défendu un droit à l'activité professionnelle pour mieux prendre en considération les différents évolutions du monde du travail, l'actualité de la digitalisation y concourant sensiblement.

Pour répondre à cette crise de légitimité, le député et rapporteur de la mission d'information parlementaire sur le paritarisme Jean-Marc Germain a présenté différentes pistes pour conduire cette nécessaire refonte. Insistant sur la nécessaire existence de corps intermédiaire dans une démocratie, Jean-Marc Germain a plaidé pour un raffermissement du rôle des partenaires sociaux. Selon lui, les acteurs du paritarisme doivent davantage s'affirmer comme des régulateurs qualifiés d'un marché du travail en pleine évolution avec le développement de l'économie numérique.

Les conclusions de cette matinée de travail ont été effectuées par Youcef Ghellab, Chef du département de relations professionnelles et des relations d'emploi au sein de l'Organisation Internationale du Travail. En préambule d'une remarquable synthèse des différentes sessions, Youcef Ghellab a notamment rappelé le très fort attachement de l'OIT à la négociation collective entre organisations d'employeur et de salariés. Les différents organes de l'OIT s'inquiètent en effet du net recul du dialogue social à l'échelle globale et européenne.