

LE PARITARISME A LA CROISEE DES CHEMINS

POUR UNE NOUVELLE DEMOCRATIE SOCIALE

DOS AU MUR ET AFFAIBLI PAR L'INTERVENTIONNISME DE L'ETAT, LE PARITARISME DE GESTION DOIT FAIRE SON INTROSPECTION

Le paritarisme subit depuis de nombreuses années des attaques nourries d'un grand nombre d'acteurs, percevant le système comme incapable de mener une gestion efficace.

Si les partenaires sociaux ne sont pas exempts de défauts, l'emprise de l'Etat sur le paritarisme explique en grande partie l'échec des dernières négociations, notamment sur l'assurance-chômage en février 2019.

> Le paritarisme concentre aujourd'hui un grand nombre de critiques, provenant des pouvoirs publics, des médias et de l'opinion. Il est accusé de tous les maux : d'être opaque, d'être inefficace ou encore d'être un facteur bloquant envers les réformes audacieuses. Certains vont jusqu'à affirmer qu'il n'est qu'un outil de financement des organisations syndicales et patronales.

> Cependant, nombre de ces dérives sont nées de la mainmise de l'Etat sur le paritarisme, si bien qu'il serait plus juste de parler aujourd'hui de tripartisme. Ces dernières années, l'Etat n'a cessé d'ébranler le rôle des organisations patronales et syndicales afin de reprendre la main sur la gestion d'organismes de protection sociale. Il n'est plus spectateur mais bel et bien acteur : imposant le « cadrage financier », la montée des cotisations et des contraintes toujours plus importantes pour les entreprises.

Il n'hésite pas à prendre des décisions impactant négativement les régimes sociaux, contre l'avis des partenaires sociaux. Le paritarisme s'en trouve alors affaibli, subissant de plein fouet cette absence de séparation des pouvoirs.

> Mais les organisations syndicales et patronales doivent aussi faire le bilan de leurs actions. Il est essentiel d'interroger le rôle que doivent jouer les partenaires sociaux au sein de chaque instance et d'évaluer leur valeur ajoutée. En effet, nombre de négociations sont si complexes que le rôle effectif des acteurs sociaux est mince. Une redéfinition du paritarisme serait l'occasion d'en simplifier et d'en clarifier le fonctionnement.

LE RISQUE D'UNE REPRISE EN MAIN DE L'ETAT FINISSANT D'ACHEVER LE MODELE DU PARITARISME

Si rien n'évolue, les pouvoirs publics n'hésiteront pas à nationaliser les organismes paritaires. Les résultats ne se feront alors pas attendre : les cotisations seront prélevées par l'URSSAF, la frontière entre protection sociale et solidarité nationale s'effacera et les cotisations s'envoleront.

Plus globalement, c'est le modèle même du paritarisme qui risque d'être remis en question. Or, il a permis de grandes avancées dans l'histoire de notre pays, au service de l'intérêt général, des salariés comme des patrons.

En tant qu'acteurs de terrain, les partenaires sociaux connaissent parfaitement le monde de l'entreprise et sont les mieux placés pour trouver des solutions collectives, équilibrées, en phase avec les besoins des Français.

C'est une force majeure face à des pouvoirs publics omniprésents qui se passeraient bien des corps intermédiaires. L'Etat n'est pas le seul dépositaire de l'intérêt commun !

LA CPME PROPOSE UNE REFONDATION DU PARITARISME DE GESTION AUTOUR DE TROIS PRINCIPES : TRANSPARENCE, RESPONSABILITE ET INDEPENDANCE

L'objectif est de fixer les règles d'un nouveau contrat social entre l'Etat et les partenaires sociaux. La CPME peut et doit être force de propositions autour de quelques principes fondateurs.

> Le principe de transparence : levons le doute sur l'opacité supposée du paritarisme, notamment en matière d'utilisation des fonds. Par exemple, il est essentiel qu'un euro dépensé par les partenaires sociaux soit un euro justifié, et que chacun puisse le vérifier. Pour cela, la CPME propose que l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) - dont le rôle consiste à redistribuer les contributions des entreprises aux organisations patronales et syndicales - ait un pouvoir de contrôle sur la manière dont cet argent est utilisé.

> Le principe de responsabilité : exigeons une gestion saine et responsable des régimes sociaux. Cela pourrait passer, par exemple, par l'instauration d'une règle d'or dans les organismes sociaux, c'est-à-dire l'impossibilité de présenter un budget prévisionnel déficitaire, sous peine d'engager ses actifs.

> Le principe d'indépendance : libérons-nous de l'emprise de l'Etat. La gestion d'organismes paritaires, comme l'assurance-chômage ou l'assurance retraite, relève de la compétence des partenaires sociaux, selon le principe de subsidiarité.

De son côté, l'Etat doit respecter un principe de suppléance, c'est-à-dire qu'il doit intervenir si - et uniquement si - les partenaires sociaux sont en échec. Or, depuis des années, les pouvoirs publics sont dans une suppléance permanente. Cela ne peut pas fonctionner ! Les partenaires sociaux doivent enfin jouer pleinement leur rôle.

Déclinés en 27 propositions concrètes, ces trois principes embrassent un champ très large : des relations avec l'Etat en passant par la gouvernance, la gestion financière et le fonctionnement du paritarisme interprofessionnel.

Outre la réforme du paritarisme de gestion, le moment est venu pour la CPME de prendre - au sens propre du terme, ses responsabilités en initiant une rénovation de la négociation interprofessionnelle.

La CPME souhaite que ce nouveau contrat social soit rapidement mis en œuvre. L'échec des négociations sur la réforme de l'assurance-chômage, qui auraient pu devenir le laboratoire d'un paritarisme renouvelé, en démontrent l'urgence. La CPME refuse que les partenaires sociaux, contraints de « négocier » dans le périmètre très restrictif d'une lettre de cadrage vouée à l'échec, fassent à nouveau office de faire-valoir de décisions prises par l'Etat.



« Disons-le clairement, le paritarisme interprofessionnel, comme on l'a connu, est mort. Je lance donc un appel à mes homologues, représentants patronaux et syndicaux.

Le moment est venu de se remettre autour de la table pour changer les règles et inventer un nouveau contrat social. »

François Asselin, Président de la CPME

27 PROPOSITIONS POUR UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

Gestion des régimes paritaires

Que l'on parle du logement, du handicap, de la santé au travail, de l'assurance-chômage, de l'assurance-maladie, du recouvrement, de la prévoyance ou des retraites, les partenaires sociaux doivent être placés en situation de responsabilité, ce qui imposera une prise en compte des réalités au service du bien commun.

Relations avec l'Etat

- **Présence systématique d'un commissaire du gouvernement**, dont les missions sont clairement identifiées, au sein du conseil d'administration tel que cela se pratique déjà, par exemple, à Action Logement.
- **Présentation d'un rapport annuel d'activité** au Parlement en reprenant, pour chaque instance, le même principe que pour l'AGFPN.
- **Consultation obligatoire des partenaires sociaux par l'Etat**, lors de l'élaboration de la feuille de route destinée à fixer les orientations de la mandature, mesurables annuellement au travers d'indicateurs chiffrés.
- **Compensation financière par l'Etat des mesures décidées unilatéralement** et susceptibles d'avoir un impact financier sur la gestion du régime. Cela permettra de mieux préciser la part de responsabilité de chacun et fera, par exemple, apparaître la lourde responsabilité de l'Etat dans le déficit de l'assurance-chômage.

Gestion financière

- **Instauration de la règle d'or dans les organismes sociaux** : impossibilité de présenter un budget prévisionnel déficitaire au-delà d'une période à définir, le cycle pouvant être différent en fonction des sujets.
- **Généralisation de l'interdiction du recours à l'emprunt**, comme cela se pratique déjà à l'AGIRC-ARRCO.
- **En cas de déficit cumulé**, à l'instar de l'UNEDIC, **mise en place d'une structure étatique de défaisance**. La moitié du déficit cumulé y est placée, l'autre moitié reste à la charge du régime concerné. Et devra être épongée sur 10 ans maximum.
- **Suppression de la garantie financière de l'Etat** pour garantir plus de liberté contre moins de sécurité.
- **Affectation des excédents pour partie au financement de la dette cumulée**, pour partie à l'amélioration des prestations et pour partie à la diminution des cotisations,

selon des critères paramétriques, dans des proportions à définir en fonction de la situation financière de l'organisme concerné.

- **Traitement des déficits**, d'une part, par des économies sur les prestations ou les frais de gestion et, d'autre part, par un ajustement des cotisations, selon des critères paramétriques dans des proportions à définir en fonction de la situation de l'organisme concerné.

Gouvernance

- **Choix du directeur par le conseil d'administration** après avis consultatif du ministère de tutelle.
- **Obligation pour les administrateurs d'avoir suivi une formation préalable** à leur désignation, sauf à justifier de compétences particulières.
- **Renforcement des incompatibilités.**
- **Suspension automatique de la désignation du titulaire** et du suppléant après 3 absences consécutives injustifiées.

Fonctionnement du paritarisme interprofessionnel

- **Respect de l'indépendance des ressources des organisations gestionnaires** par rapport aux organismes gérés.
- **Gestion intégrale des fonds dévolus au fonctionnement du paritarisme**, arrêtés par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux en début de mandature, par l'AGFPN sous le contrôle du Parlement auquel un rapport annuel est présenté.

Négociation interprofessionnelle

La CPME propose de nouvelles règles et modalités de négociations nationales interprofessionnelles, réinventées au regard, notamment, de l'ordonnance portant réforme du droit du travail et de l'extension des sujets relevant de la négociation de branche ou d'entreprise.

Refondation du périmètre des négociations nationales interprofessionnelles

- **Redéfinition du champ des négociations** interprofessionnelles.
- **Réflexion sur la mise en place d'un « accord collectif interprofessionnel »** applicable aux salariés non couverts par une convention de branche et permettant l'accès à des dispositifs tels que la prévoyance.

Révision du déroulement des négociations nationales interprofessionnelles

- **Mise en place d'une phase d'audition** de personnalités extérieures.
- Obligation de consacrer une séance à un **benchmarking européen**.
- Obligation de réaliser une **étude d'impact** comportant un volet territorial et un volet par catégorie d'entreprises.

Plus d'ouverture et de transparence dans les négociations nationales interprofessionnelles

- **Publication d'une note de chaque organisation mentionnant ses objectifs** en début de négociation.
- **Accès donné aux Français à une plate-forme participative** permettant à chacun de s'exprimer tout au long de la négociation.
- **Obligation d'émission d'un avis consultatif** des partenaires sociaux lors de l'éventuelle transcription législative de l'accord.

Garantie de l'indépendance des négociations nationales interprofessionnelles

- **Tenues des réunions dans les locaux du CESE**, avec l'appui technique des services de France Stratégie.
- **Limitation des documents d'orientation gouvernementaux** relatifs à la négociation, aux seuls diagnostics et objectifs à atteindre.
- **Garantie de l'indépendance financière des organisations** en situation de négociation, permettant de s'assurer qu'elles ne soient pas elles-mêmes, dans leur propre financement, directement impactées par le résultat des négociations. Eviter, via l'AGFPN, le risque du « juge et partie ».



8-10 Terrasse Bellini
96806 Puteaux cedex
www.cpme.fr

