

Mercredi 27 avril 2022

## **SYNTHESE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 AVRIL 2022 « POUR UN PARITARISME AMBITIEUX ET ADAPTE AUX ENJEUX D'UN MONDE DU TRAVAIL EN PROFONDE MUTATION »**

---

Dès le mois de juin 2021, les partenaires sociaux se rencontraient dans le cadre de l'agenda social autonome pour évaluer la mise en œuvre de l'ANI du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme. Un diagnostic partagé le 17 décembre 2021 posait les bases d'une négociation qui débutait il y a 4 mois.

Les négociations relatives à la refonte du paritarisme se sont achevées le 14 avril par un accord national interprofessionnel ouvert à la signature de l'ensemble des organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P). Cet ANI s'articulera avec l'ANI de 2012 qui reste toujours en vigueur.

La CPME est satisfaite du contenu de cet ANI qui reprend en grande partie les idées qu'elle défend.

Cet accord intervient dans un contexte de crise sanitaire, qui a démontré l'importance des partenaires sociaux pour apporter des solutions adaptées aux chefs d'entreprises et à leurs salariés. Face à un affaiblissement du paritarisme en France, comme l'a montré la crise des gilets jaunes, il était important de mettre en place un nouveau contrat social.

Le paritarisme concentre un grand nombre de critiques. Il est accusé d'être opaque, inefficace et de freiner les réformes audacieuses. Nombre de ses dérives sont nées de la mainmise de l'Etat, si bien qu'il serait plus juste de parler aujourd'hui de tripartisme. En effet, 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 des organismes paritaires.

Fort de ce constat, la CPME qui milite activement pour refondre le paritarisme depuis 2018, a plaidé pour un nouveau contrat social basé sur trois principes :

- **Transparence** notamment en matière d'utilisation des fonds. La CPME a proposé 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, soit dotée d'un pouvoir de contrôle sur la manière dont ces fonds sont employés. Cette idée rejoignait celle de la Cour des Comptes qui, dans un rapport en 2017, invitait déjà l'AGFPN et les pouvoirs publics à renforcer leurs actions de contrôle de l'utilisation de ces fonds ;

- **Responsabilité** financière des organismes paritaires à travers l’instauration d’une « règle d’or » de bonne gestion. La CPME a proposé d’encadrer la garantie automatique de l’Etat actuellement en vigueur en cas de défaillance des organismes paritaires.
- **Indépendance vis-à-vis** de l’Etat, d’une part, dans la gestion des organismes paritaires qui relève de la compétence des partenaires sociaux tels que l’assurance-chômage et l’assurance retraite. D’autre part, dans la construction de la norme où, par exemple, à l’occasion d’une réforme souhaitée par le gouvernement, le document d’orientations transmis aux partenaires sociaux s’apparente davantage à une lettre de cadrage limitant fortement leur capacité d’initiatives.

## **Relations entre les partenaires sociaux et l’Etat dans la construction de la norme**

- **Réaffirmation de l’essence du document d’orientation**

L’article L. 1 du code du travail prévoit la communication aux partenaires sociaux d’un document d’orientation, mais sa mise en œuvre l’a progressivement transformé en document de cadrage. Les signataires du présent accord tiennent à réaffirmer très clairement que le document d’orientation du Gouvernement doit laisser toute sa place à la négociation (art. 5 de l’accord).

- **Concertation obligatoire des partenaires sociaux lors de l’élaboration de la feuille de route du Gouvernement, même en cas d’urgence**

Les organisations signataires souhaitent qu’en amont du document d’orientation, le Gouvernement explicite ses objectifs et motivations dans le cadre d’un échange avec les partenaires sociaux. Sur cette base, le Gouvernement engage une concertation avec ces derniers et leur communique un document d’orientation explicitant ses objectifs, sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation, ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien.

Les partenaires sociaux font ensuite connaître au Gouvernement leur éventuelle intention de négocier.

La déclaration par le Gouvernement de l’urgence sur un projet de réforme doit être définie et explicitée, et ne doit pas faire obstacle à une négociation entre les organisations de salariés et les organisations d’employeurs (art. 5.1).

La CPME considère qu’il est important que les partenaires sociaux soient associés aux grandes réformes sociales envisagées par l’Etat car en tant qu’acteurs de terrain, ils 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.

- **Primauté et autonomie des partenaires sociaux de s’emparer de tout sujet à leur niveau**

L'article L.1 du code du travail confirme la capacité des partenaires sociaux à agir et à construire la norme sociale par la négociation collective, en amont des procédures législatives, lorsque le Gouvernement a décidé d'une réforme. (art. 1<sup>er</sup>)

- **Redéfinition du champ des négociations interprofessionnelles**

Les domaines relevant de la négociation nationale interprofessionnelle sont identifiés : il s'agit notamment des relations individuelles et collectives de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé au travail mais également de la protection sociale (y compris les revenus de remplacement qu'elle peut servir), ou encore des dispositifs d'aide à l'accès au logement ou de sécurisation des parcours professionnels.

Mais, au gré des besoins, le dialogue social national interprofessionnel doit bien entendu pouvoir être élargi aux mutations économiques sociales et environnementales majeures qui transforment notre société et ont un impact sur ces domaines. Plus fondamentalement, dans une période de transformations accélérées et inédites, les partenaires sociaux peuvent élargir son champ à tout sujet qu'ils décident de mettre à l'ordre du jour de l'agenda autonome, dès lors qu'il les concerne (art. 2).

- **Transposition fidèle des ANI par l'Etat et motivation des écarts éventuels**

Dès lors que les partenaires sociaux concluent un accord national interprofessionnel et lorsqu'une transposition législative est nécessaire, les organisations signataires demandent que les pouvoirs exécutif et législatif mettent en œuvre les conditions d'une transposition la plus fidèle des stipulations de l'accord national interprofessionnel.

Pour une transposition fidèle de l'esprit de l'accord et de ses dispositions, les signataires conviennent de présenter et commenter ensemble l'accord conclu, tant auprès des services de l'Etat, que des parlementaires. Les éventuels écarts de transposition, à la lettre comme à l'esprit de l'accord, font l'objet d'un dialogue permettant d'échanger les arguments entre les organisations signataires et les pouvoirs exécutif et législatif. Des projets d'amendements communs pourront également être portés à la connaissance des parlementaires (art. 5.2).

- **Extension automatique des ANI à l'issue d'un délai de 6 mois**

Les organisations signataires souhaitent que tout accord soit réputé comme étant étendu à l'issue d'un délai maximum de 6 mois suivant sa signature. Ce délai doit permettre aux pouvoirs publics d'opérer le contrôle de conformité aux dispositions légales et réglementaires (art. 5.2).

- **Elaboration d'un bilan annuel des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel**

Un bilan annuel de l'ensemble des travaux conduits, des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel, fera l'objet d'une transmission au Gouvernement et à la représentation nationale dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective (art. 4.3).

## **Négociation des accords nationaux interprofessionnels**

---

- Espace de dialogue autonome avec un agenda social autonome.

L'espace de dialogue décidé par les partenaires sociaux permet, en tant que de besoin :

- De suivre et évaluer l'agenda économique et social et les textes conclus au niveau national interprofessionnel ;
- D'élaborer chaque année un bilan de l'ensemble des travaux conduits, des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel, bilan qui fera l'objet d'une transmission au Gouvernement (dans le cadre de l'article L.3 du code du travail) et à la représentation nationale ;
- De mettre en place un plan de valorisation des accords signés, en vue d'une meilleure appropriation par les branches professionnelles, les entreprises et les salariés ;
- D'interpréter les accords nationaux interprofessionnels en l'absence de dispositions spécifiques (art. 4.3).

Il était important pour la CPME de formaliser les discussions au niveau de la négociation nationale interprofessionnelle, à l'instar de ce qui existe au niveau de la branche ou même de l'entreprise. C'est donc la première fois qu'un tel accord organise les discussions à ce niveau.

- **Recours à des auditions de personnalités extérieures, à des comparaisons européennes et obligation de réaliser une étude d'impact comportant un volet territorial et un volet par catégorie d'entreprises**

La négociation sera précédée d'une phase d'évaluation et de bilan, d'état des lieux, portant notamment sur l'analyse de l'environnement économique et social.

Afin de renforcer l'expertise des travaux paritaires, les partenaires sociaux pourront recourir à des analyses de bonnes pratiques (territoriales, sectorielles, nationales ou internationales), à des comparaisons européennes ou encore à des auditions et, si possible, selon les sujets, à des études d'impact (notamment sur les TPE-PME). Les modalités de recours à ces travaux seront définies paritairement.

Ils pourront également prévoir, selon les besoins, la mise en place de groupes de travail techniques, en fonction de certains des thèmes (art. 7.1).

La CPME était attachée à ce que soit bien acté cette phase d'audition préalable d'experts à déterminer, voire d'un benchmark européen, voire encore une étude d'impact pour les TPE-PME dans l'application des dispositifs envisagés.

- **Lieu de la négociation défini paritairement lors de la première séance de négociation (art. 8)**

Traditionnellement, les négociations se déroulent au Medef. La CPME est satisfaite qu'à l'avenir, le lieu de négociation soit plus neutre.

## **Règles de gestion des organismes paritaires**

- **Principe d'équilibre financier et modalités d'un dispositif d'alerte des partenaires sociaux en cas de risque de déséquilibre**

Les principes budgétaires devant être respectés par les organisations gestionnaires sont déterminés par la négociation nationale interprofessionnelle.

Il appartient aux négociateurs :

- De définir les modalités d'un dispositif d'alerte des partenaires sociaux, par l'instance décisionnaire de l'organisme paritaire, en cas de risque de déséquilibre financier, structurel ou conjoncturel, important ;
- Dès lors qu'un organisme paritaire assure des prestations et joue un rôle dans la construction de la protection sociale des bénéficiaires, de définir par accord les règles d'appréciation de cet équilibre financier ;
- De préciser les conditions de recours à la garantie de l'Etat si elle s'avère nécessaire, dans le respect du cadre légal. Ce recours pourra être exercé notamment en le limitant à des cas exceptionnels, par exemple lorsque les mesures décidées unilatéralement par l'Etat sont susceptibles d'avoir un impact financier sur la gestion du régime ou lorsque le déficit du régime est lié à un événement exceptionnel et imprévisible (art. 10.1).

La CPME est attachée à une règle d'or qui induit une gestion saine et responsable des régimes sociaux. Dans ce cadre, la CPME tenait à limiter le recours automatique à la garantie de l'Etat pour responsabiliser les partenaires sociaux, dans la gestion des régimes paritaires dont ils ont la charge. Ainsi, l'encadrement de la garantie de l'Etat est limitée à des cas exceptionnels, par exemple lorsque les mesures décidées unilatéralement par l'Etat sont susceptibles d'avoir un impact financier sur la gestion du régime ou lorsque le déficit du régime est lié à un événement exceptionnel et imprévisible.

- **Confier à l'AGFPN le versement des dotations financières à échéance 2026**

Les organisations signataires demanderont aux négociateurs, à la prochaine négociation afférente à chacun des organismes paritaires nationaux interprofessionnels, de confier à l'AGFPN, au plus tard le 1er janvier 2026, la gestion des dotations aux organisations prévues au sein de chacun de ces organismes (art. 10.3).

**Le financement du paritarisme** avec un élargissement du champ de compétence de l'AGFPN à décliner par accord collectif au sein de chaque organisme gestionnaire d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2026 est un point important pour la CPME. La première étape consiste à organiser le financement par l'AGFPN des organisations syndicales qui siègent dans les instances telles que Action Logement, l'AGEFIPH, l'AGIRC-ARRCO, l'APEC et l'UNEDIC et permettre ainsi que l'AGFPN exerce un contrôle sur la manière dont cet argent est utilisé.

- **Lettre de mission du directeur général pour clarifier les responsabilités du directeur général et de la gouvernance paritaire**

Il est rappelé que la lettre de mission du directeur général comprend un certain nombre de dispositions de nature à clarifier les responsabilités respectives du directeur général et de la gouvernance paritaire : obligations de neutralité, sollicitation systématique d'un mandat du conseil d'administration dans ses relations avec l'Etat, *reporting* aux administrateurs (art. 11-1).

- **Connaissance éclairée des responsabilités et missions exercées du mandat**

Sans être un préalable à la désignation d'un mandataire, l'exercice du mandat nécessite de bénéficier d'une connaissance éclairée des responsabilités et mission exercées (par l'élaboration de fiches mandats au niveau paritaire)(art 11.2).

- **Assiduité : déchéance du mandat après 3 absences injustifiées**

La règle de déchéance du mandat après trois absences injustifiées pose des difficultés concrètes d'application. Il appartient à chaque organisation de s'assurer de l'assiduité de ses administrateurs et de l'application du principe de suppléance. Un suivi de la participation aux réunions des administrateurs sera adressé chaque année par les présidences aux organisations afin que ces dernières objectivent la réalité de l'engagement de leur mandataire et qu'elles puissent, le cas échéant, statuer sur la poursuite du mandat (art 11.2).

L'assiduité des administrateurs est essentielle dans le cadre du mandat qui est confié pour assurer la bonne continuité de l'instance paritaire. Les administrateurs doivent donc s'investir dans le rôle qui leur est confié.

- **Règles de déontologie avec nature des conflits d'intérêts**

Les organismes paritaires établissent des règles en matière de déontologie et s'assurent de leur respect.

A cet effet, elles adoptent une charte de déontologie, précisant notamment la nature des conflits d'intérêt, devant faire l'objet de déclaration préalable, avant le 31 décembre 2023. De plus, la formalisation d'une fonction interne de conseil en déontologie, assurée par une personnalité ou un comité éthique et déontologie indépendant, assure l'accompagnement de la gouvernance sur la mise en œuvre de la charte de déontologie, pour tout questionnement survenant au cours de l'exercice des responsabilités (art 11.2).

- **Veiller à la parité dans les délégations à chaque renouvellement (écart +1 quand nombre impair)**

Les partenaires sociaux rappellent que les règles en vigueur en matière de représentation équilibrée femmes/hommes dans les conseils d'administration portent une très forte ambition.

Afin de la poursuivre, chaque organisation syndicale et patronale devra atteindre la parité des délégations à chaque renouvellement, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un écart maximal de 1 personne entre chaque genre en cas de désignation d'un nombre impair de représentants (art 11.2).

La CPME a été très novatrice sur ce point pour que les organisations syndicales ne soient pas à l'écart des règles de parité dans les instances paritaires alors qu'elles sont exigées par ailleurs.

- **Formation technique des administrateurs**

Les formations à caractère politique (aspects politiques du mandat, attentes vis-à-vis du mandataire durant l'exercice du mandat) sont de la responsabilité de l'organisation qui le mandate.

Il est nécessaire de renforcer la formation technique des administrateurs, au regard notamment de l'impact des services rendus par les organismes, des enjeux financiers ou encore plus généralement de l'implication que nécessite un mandat d'administrateur.

La formation technique comporte nécessairement un volet de présentation de l'organisme, de ses missions, de son fonctionnement, de ses actions, et un volet financier. Cette formation fait l'objet d'un référentiel déterminé par les négociateurs et, le cas échéant, d'une certification partielle par bloc de compétences.

La formation technique initiale, dès la prise du mandat, est poursuivie par de la formation continue tout au long du mandat (art 11.2).

La CPME est attachée aussi à la compétence des mandataires qu'elle désigne pour lesquels une formation peut s'avérer utile dans le cadre du service qu'ils sont appelés à rendre.

- **Valorisation des compétences**

La reconnaissance de ces compétences dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience constitue un enjeu majeur. A cet effet, les conditions de cette reconnaissance seront examinées dans le cadre d'un groupe de travail paritaire visant à favoriser un accès plus systématique à la VAE, facilité par des formations techniques diplômantes ou permettant une certification partielle. A cette fin, ces travaux s'articuleront utilement avec le groupe de travail piloté par la DGEFP sur la valorisation des parcours des élus et mandatés (art 11.2).

- **Principe : réunion en présentiel et distanciel si justifié par circonstances**

Il est rappelé que les réunions des instances se tiennent en présentiel. Cependant, compte-tenu des enseignements résultant de la crise sanitaire, le conseil d'administration des organismes paritaires définit des règles de fonctionnement des instances en distanciel, s'il le juge justifié ou si les circonstances l'exigent (art 11.2).