

# QUEL AVENIR POUR LE PARITARISME ?

## Les conséquences de la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE) pour la protection sociale et la formation professionnelle

*L'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés a modifié l'approche sur les complémentaires santé et la formation professionnelle. Le rôle des partenaires sociaux évolue : quel sera l'impact demain dans les négociations ?*

### **Patrick LELONG**

Bernard DEVY, le paritarisme est-il en crise ?

### **Bernard DEVY, Président de l'OCIRP et de KLESIA**

Je ne crois pas que le paritarisme soit en crise. Le paritarisme constitue une suite logique à la Constitution de 1946 qui donne le droit aux partenaires sociaux de créer de la norme par le biais de la négociation de conventions collectives. Le paritarisme est un phénomène de société entre le « Tout-Etat » et le « tout libéral ». Les partenaires sociaux ont trouvé une voie qui leur a permis d'accéder à une certaine autonomie sur un champ qui leur a été concédé.

La situation est bien plus difficile actuellement. En effet, au cours des dernières années, nous avons assisté à un grignotage par l'Etat de domaines réservés au paritarisme. La formation professionnelle témoigne parfaitement de cette tendance. En effet, le grignotage concerne à la fois les responsabilités occupées par les partenaires sociaux et les réserves des organismes. L'Etat n'a eu de cesse de réduire la part laissée aux Organisations Syndicales et Patronales en vue de se réapproprier la politique de l'emploi. Concernant l'assurance chômage, la fusion entre l'indemnisation et la recherche d'emploi a également contribué à restreindre l'autonomie des partenaires sociaux.

Le paritarisme demeure une notion floue pour les non-initiés. Il apparaît que l'opinion associe généralement les accords collectifs à l'Etat et non aux partenaires sociaux eux-mêmes.

La loi du 11 février 1950 constitue un texte majeur, car elle a permis de construire un équilibre social au travers des conventions collectives. Il est impossible de dissocier la gestion paritaire de la négociation. En effet, les partenaires sociaux ont eu la volonté de mettre en œuvre, au travers de la négociation collective et des accords négociés, des dispositifs qu'ils ont été amenés à gérer eux-mêmes. Ainsi, les institutions de prévoyance ont été créées, car les partenaires sociaux ont affiché la volonté de piloter ces régimes. Les régimes de retraite complémentaire témoignent de cette volonté de négocier avec un objectif commun et non dans un cadre conflictuel. La négociation collective dans le domaine de la prévoyance au sein des branches professionnelles et des entreprises a permis de compenser la faiblesse des augmentations de salaire.

Depuis cinq ou six ans, la négociation collective a changé. Elle est en effet contrainte par l'Etat, que ce soit en termes d'ordre du jour ou de dates buttoirs. De plus, il est de plus en plus difficile de négocier des accords normatifs au niveau interprofessionnel. Il existe deux tendances au sein du patronat : un courant défend la négociation collective interprofessionnelle en tant que régulateur du dialogue social permettant des avancées tandis que d'autres considèrent que la négociation interprofessionnelle doit demeurer confinée à un cadre supplétif. D'après les tenants de ce second courant, la négociation doit se dérouler au niveau de l'entreprise à qui il revient de créer sa propre norme.

Il est évident que cette situation a entraîné des tensions. Ainsi, la négociation sur les régimes de retraite complémentaire était proche de l'échec. Il en va de même concernant la négociation sur l'assurance chômage.

Par ailleurs, le paritarisme rencontre des difficultés de gestion du salaire différé dans lequel l'Etat n'avait pas à intervenir. La situation a évolué et la fiscalisation est de plus en plus importante dans le domaine de la protection sociale. Ainsi, des fonds transitent par des organismes qui relèvent de la puissance publique, y compris dans le cadre des régimes complémentaires. Par exemple, les exonérations de cotisations sociales des apprentis sont compensées, lorsqu'elles le sont, par l'Etat. Il en va de même concernant les cotisations visant les chômeurs. Ces éléments contribuent à fausser le jeu du paritarisme de gestion.

Je suis convaincu de la nécessité de renforcer le paritarisme. Il est nécessaire que les confédérations et les employeurs s'interrogent sur le fondement des grands principes du paritarisme. Il est possible de l'améliorer. Des progrès ont déjà été effectués dans le domaine de la gouvernance avec les accords de février 2009 sur la modernisation du paritarisme. Ces accords ont en effet permis de mettre en œuvre une plus grande transparence dans la gestion paritaire. Ils ont également renforcé l'efficacité de cette gestion.

Au-delà de ces accords, il convient de faire preuve de fermeté auprès du Gouvernement afin de démontrer notre capacité à réussir. Nos réussites dans ce domaine sont nombreuses et nous n'avons pas de leçons à recevoir de la puissance publique.

Document rédigé par la société Ubiquis – Tél : 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – [infofrance@ubiquis.com](mailto:infofrance@ubiquis.com)