

La Lettre

N° 184/185 / NOVEMBRE 2022

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Dossier

PARITARISME

*l'art du compromis en dépit des
divergences de vue*



@force_ouvriere

#Prudhommes : une nouvelle réforme annoncée. Alors que le renouvellement des conseillers prud'hommes pr 2023-2025 entre dans sa phase concrète - les candidatures doivent déjà être déposées ; 1140 sièges à pourvoir pr FO - l'#exécutif annonce une #réforme.

@SouillotFO

Les entreprises bénéficient de 150 milliards d'exonérations et d'allègements. Pour FO, pas d'aides publiques aux entreprises sans conditionnalités.

@fedefometaux

Que #Valeo investisse dans l'électrique est un très bon choix stratégique. Mais celui-ci ne doit pas se faire au détriment de l'emploi et des sites #industriels français. Nous saurons le rappeler si le besoin s'en faisait sentir...

Questions à Branislav Rugani

Secrétaire confédéral au secteur International Europe.



PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMMALES

En mai 2022, la Cour de cassation a validé le plafonnement des indemnités aux prud'hommes, introduit dans le droit du travail par les ordonnances de septembre 2017. Mais en juin le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a enfin rendu une décision concernant la réclamation collective déposée par FO en 2018 : il a reconnu que ce plafonnement violait l'article 24 de la Charte sociale européenne sur le droit à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée. Et le CEDS a invité les autorités françaises à revoir rapidement leur copie dans un délais de quatre mois.

LE COMBAT CONTINUE !

Quel est le raisonnement du CEDS ?

Force est de constater que le CEDS a donné raison à FO, et in extenso à son argumentation appuyée par les observations de la Confédération Européenne des Syndicats dans le litige. Il a reconnu, à l'unanimité, la violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne par la France

Est-ce que cette décision concerne les cadres ?

Cette décision ne concerne pas particulièrement les cadres même si elle peut avoir un effet sur le resserrement des montants des indemnités. Le sujet concerne plus particulièrement les salariés avec de faibles anciennetés. Aucune donnée particulière ne semble disponible sur un éventuel impact exacerbé du barème sur les cadres auquel la décision pourrait éventuellement s'opposer.

Après le jugement de la Cour de cassation du 11 mai dernier, qui valide le barème Macron, est-ce que la décision du CEDS relance la contestation juridique. Et comment ?

La décision du Comité Européen des Droits Sociaux est une étape marquante dans le combat de FO contre le barème Macron mais ce n'est pas une fin en soi. Elle appuie nos revendications vis-à-vis des autorités françaises pour revoir la législation. Le récent rapport de l'OIT à la suite de la plainte déposée conjointement par la CGT et FO contre les ordonnances Travail va dans le même sens. Si le gouvernement français ne respecte pas l'obligation qu'il s'est lui-même fixée en ratifiant l'ensemble des articles de

la Charte sociale européenne et le protocole additionnel instituant la procédure de réclamation collective, FO se saisira des recours possibles, notamment devant le Comité des ministres du Conseil de l'Europe. Côté juridique, la contestation est toujours un combat de longue haleine. Il est possible que la Cour de cassation effectue un revirement de jurisprudence, mais cela prendra beaucoup de temps. Néanmoins, la décision du CEDS devrait nourrir un dialogue entre les juges pour aboutir à la solution la plus satisfaisante dans le respect de la hiérarchie des normes. Si la décision du CEDS ne s'impose pas automatiquement par rapport à la décision de la Cour de cassation, la responsabilité de l'État peut être engagée du fait des lois contraires aux engagements internationaux, comme le reconnaît le Conseil d'État.

FO va-t-il mettre le sujet sur la table des négociations prévues pour la rentrée ?

Les autorités françaises ont jusqu'au 26 septembre prochain pour mettre la législation en conformité avec la décision du CEDS afin de garantir le respect de l'article 24 de la Charte sociale européenne. Elles sont libres d'impliquer ou non les interlocuteurs sociaux pour revoir la copie du barème. Après ce délai, les autorités françaises n'auront plus d'autre choix que de se mettre en conformité et pourront une nouvelle fois engager ou non un dialogue avec les interlocuteurs sociaux, dans le respect de l'article L1 du Code du travail. En cas d'inaction, FO mènera toutes les actions nécessaires pour veiller au respect du droit social international.

ELECTION REPRÉSENTANTS

ÉLECTIONS DÉCEVANTES CHEZ LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Seule une minorité de chauffeurs VTC et de livreurs à deux-roues ont participé aux premières élections de leurs représentants du 9 au 16 mai 2022. 3088 sur les 123.593 travailleurs de plateforme se sont exprimés, soit 1,83 % chez les livreurs et 3,91 % chez les VTC. L'événement était pourtant majeur puisqu'il s'agissait pour le secteur de se donner les moyens de construire un dialogue social digne de ce nom entre les plateformes d'emploi et les « travailleurs indépendants », reliés jusqu'à présent par un simple contrat de partenariat commercial.

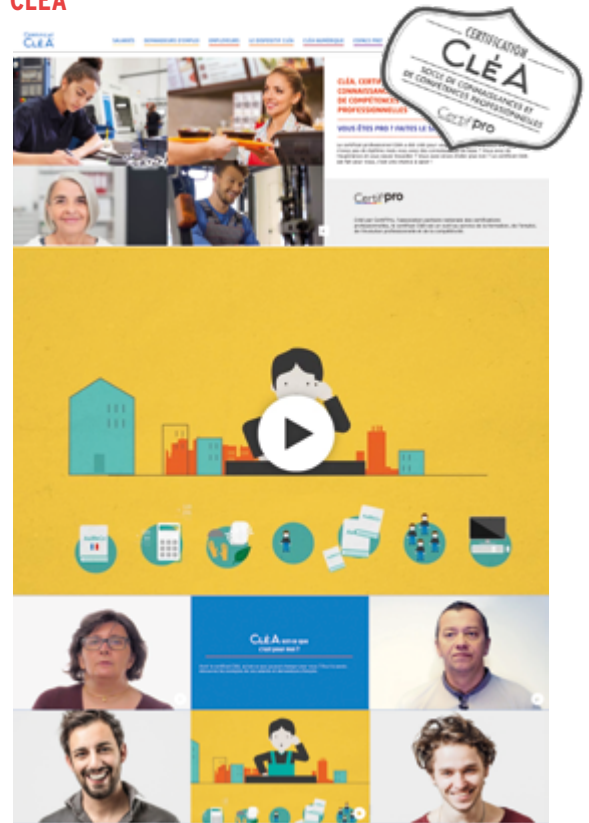
Ces élections permettaient pourtant aux multiples collectifs de livreurs apparus avec les mouvements de revendications ces dernières années, de se présenter en même temps que les organisations syndicales classiques.

Résultat, la Fédération nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE, 28,45% chez les livreurs) et l'Association VTC de France (AVF, 42,81%) en sont sorties vainqueurs. Parmi les organisations syndicales « classiques », la CGT est arrivée deuxième chez les livreurs, et Union-Indépendants (proche de la CFDT) troisième. Chez les VTC, toutes les organisations en lice pourront désigner trois représentants pour les deux ans à venir.



Le directeur général de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), établissement public créé en avril 2021 et chargé de réguler les relations sociales, expliquait à l'issue du scrutin que « la pluralité des organisations représentatives devrait permettre de construire le dialogue social auquel tout le monde aspire. » Voire ! La première négociation au menu traitera du statut des travailleurs de plateforme. L'idée d'un troisième statut est dans l'air (ni salarié, ni indépendant), à l'instar de celui adopté par la Grande-Bretagne. Si ce statut voit le jour, il s'agira de veiller à ce qu'une entreprise « traditionnelle » ne puisse jamais recourir à ce statut pour recruter un cadre, en s'exonérant au passage de toutes les cotisations inhérentes à la protection sociale...

CLÉA



FORMATION PROFESSIONNELLE

Transitions Pro IDF, l'association paritaire qui gère les dispositifs de transition professionnelle en Ile-de-France, a prévu de publier les résultats d'une enquête en cours sur l'utilisation du dispositif CLÉA sur son territoire. L'occasion de mieux connaître les possibilités du Certificat de connaissance et de compétences professionnelles. Rendez-vous en septembre.

<https://portail-public.fr/entreprise/quest-ce-que-le-clea-et-a-quoi-ca-sert/>

FORMATION POUR MANAGERS

Un « CléA management » est annoncé en Ile-de-France. Créé conjointement par Transitions Pro et l'Apec. Sa validation par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) devrait intervenir dans les prochains mois. Ce dispositif est issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les cadres, signé en mars 2021.

<https://www.certificat-clea.fr/>

• **Le rapport du Médiateur national de Pôle emploi** évalue à 34 924 le nombre de sollicitations en 2021 sur des dossiers de demandeurs d'emploi. C'est plus qu'en 2020 et pas étranger aux « évolutions réglementaires incessantes, facteur d'instabilité », précise-t-il.



@FECFO

Les banques volent de bénéfices records en bénéfices records et pourtant les salariés n'en touchent que quelques miettes et pire, elles continuent de supprimer des emplois ! Les milliards d'euros de bénéfices s'empilent années après années sans réel partage ! La #FECFO dénonce !

@focom

Les droits LGBT+ sont une question syndicale. Dans une société où les incivilités, les #discriminations et les violences progressent, la communauté LGBT+ n'y échappe pas.



REVALORISATION DES RETRAITES

MONTANTS INSUFFISANTS ET EFFET D'ANNONCE

Le projet de loi Pouvoir d'achat proposé par le gouvernement n'est pas satisfaisant pour les retraités. C'est le point de vue de six organisations syndicales, dont Force Ouvrière, et trois fédérations de retraités. Le gouvernement estime que la hausse prévue de +4 % cumulée à celle de +1,1 % intervenue en janvier, se rapproche du niveau de l'inflation qui a atteint +5,8 % en juin. Mais il amalgame deux périodes distinctes, affirment les organisations (FO-UCR, CGT-Retraité, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FCR, LSR et « Ensemble et Solidaires ») signataires d'un communiqué commun le 6 juillet. « Le 1,1 % du 1er janvier est censé solder le passé, ce qui est loin du compte. Nous revendiquons un rattrapage significatif du passé évalués à un mois de pension depuis 2014 », expliquent-ils. Quant aux +4 %, ils sont loin de compenser l'inflation de 2022. Et d'argumenter : « nous demandons une revalorisation au moins équivalente au taux d'inflation au 1er juillet, avec un effet rétroactif au 1er janvier. L'inflation mesurée par l'Insee défavorise les retraités, elle ne tient pas compte notamment de l'envol des complémentaires santé, dont les tarifs augmentent avec l'âge. » Autre problème, l'augmentation techniquement possible de la CSG. « Pour éviter une baisse des pensions par le franchissement d'un seuil provoquant l'augmentation de la CSG, nous demandons en parallèle l'augmentation des plafonds déterminant les seuils de CSG. »

Discuté au Parlement en juillet, le projet de loi ne concerne pas tout le monde de la

même manière. Seule certitude à l'heure de la rédaction de cet article, la précision donnée en juin par Elisabeth Borne, la Première ministre : « la hausse cumulée pourrait représenter jusqu'à 60 euros par mois pour une pension de retraite égale à 1200 euros ». Mais la moyenne des retraites de base est de 704 euros en France, selon la Caisse nationale d'assurance retraite (CNAV). Avec ce montant, le gain de 4% ne représentera que 28 euros mensuels. Et 45 euros pour une pension totale de 1200 euros. Seuls les retraités ayant des pensions de base plus importantes pourraient percevoir les 60 euros supplémentaires.

Force Ouvrière et les autres organisations revendiquent une évolution des pensions comparable à celle du salaire moyen. Elles demandent aussi l'augmentation au niveau du Smic des petites pensions. « Il est inacceptable qu'une personne âgée survive en dessous du Smic après avoir travaillé toute sa vie ! », s'indignent-elles. Elles n'oublient pas non plus les complémentaires. « Elles représentent une partie importante des pensions pour la majorité des personnes en retraite. Constatant le renforcement des réserves du régime, nous demandons l'ouverture de négociation pour une augmentation au plus vite des pensions complémentaires » afin de tenir compte de l'inflation. Une revendication adressée aux organisations patronales, gestionnaires avec les syndicats des systèmes paritaires de l'Agirc-Arcco (privé) et de l'Ircantec (public) [voir dossier page 7].

Gestion des retraites

« Les Urssaf ne sont pas prêtes », c'est en substance le constat effectué par le rapport du Sénat publié en juin, concernant le transfert de la gestion des cotisations Agirc - Arrco aux Urssaf. « Compte tenu de l'enjeu de sécurisation des droits à retraite complémentaire des 20 millions de salariés affiliés à l'Agirc - Arrco, il n'est pas envisageable de mener à bien le transfert » pour janvier 2023, constatent les deux rédacteurs. Dans le détail, les capacités de fiabilisation des données individuelles de la déclaration sociale nominative (DSN) des Urssaf ont été développées trop récemment... Et le transfert ne permet pas une simplification significative pour les entreprises. Un nouveau report d'un an est préconisé.

RECRUTEMENT DES CADRES

Année faste pour les cadres en recherche d'emploi

Dans son analyse « Pratique de recrutement des cadres », publiée début juin 2022, l'Apec révèle que les difficultés rencontrées par les entreprises pour recruter des cadres se sont accrues. Nettement atténués en 2020, les recrutements de cadres sont repartis à la hausse (+ 18 %) en 2021, à la faveur du rebond économique. 269.000 cadres ont été engagés en 2021 et les difficultés de recrutement ont retrouvé leur niveau d'avant crise. Elles se traduisent par un allongement des délais d'embauche qui passent de neuf à onze semaines en moyenne. Dans les secteurs des services à forte valeur ajoutée, les délais sont encore plus longs et peuvent atteindre trois à six mois dans les métiers de l'informatique et des études R&D.

La situation est favorable pour les cadres qui auraient envie de changer de poste. Face à ces difficultés, les entreprises « renforcent leur promesse employeur » et assouplissent « leurs critères de sélection », indique l'Apec. Les rémunérations proposées sont à la hausse et les profils demandés moins exigeants. Côté communication, l'utilité générale des missions et leur impact social et environnemental sont mises en avant. Les conditions de travail, le potentiel d'épanouissement personnel et de développement des compétences font partie des arguments déployés pour attirer. Quant au télétravail, il constitue désormais un argument de poids : 74% des profils de poste en proposent, soit un bond de sept points par rapport à l'année 2020.



Ires : nouveau bureau

L'institut de recherches économiques et sociales (Ires) est un outil au service des organisations syndicales depuis 1982. Il analyse les situations et enjeux sociaux et économiques d'intérêt pour le monde du travail, en lien avec l'emploi, le travail, les revenus, la protection sociale, etc. Le 22 juin 2022, son assemblée générale a renouvelé le bureau pour deux ans. Son nouveau président est Fabrice Coquelin (Unsa-Éducation). Pour FO, Éric Pérès est l'un des vice-présidents et Sébastien Dupuch, administrateur. Reste à pérenniser l'institut alors que la dotation de l'État a baissé régulièrement depuis quinze ans.

<http://www.ires.fr/index.php/component/k2/item/6541-communique-de-presse-l-assemblee-generale-de-l-ires-a-elu-un-nouveau-bureau>



LA SANTÉ DES CADRES

Le 30 mars, la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 6 février 2020 : Oui, l'obligation des entreprises de cotiser pour leurs cadres en matière de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, doit tenir compte de la cotisation patronale versée pour le financement de la garantie frais de santé". Autrement dit, 0,74% de cette cotisation peuvent être consacrés aux frais de santé. Voilà qui confirme la position des assureurs...

MÉTALLURGIE

+3,1 % pour la grille salariale des ingénieurs et cadres en 2022

C'est l'augmentation des minima de la grille des appointements que prévoit l'accord 2022 signé par la fédération de la métallurgie en mars. Après +0,7 % en 2021, le relèvement est significatif, même s'il ne couvrira pas forcément l'inflation prévue en fin d'année (+5,8 % fin juin selon l'Insee). Le compromis trouvé permet d'espérer d'éviter un décrochage par rapport aux minima qui entreront en vigueur début 2024, dans le cadre d'une nouvelle convention collective. Seul regret, la demande FO d'une clause de « revoyure » en cas de dérapage incontrôlé de l'inflation n'a pas abouti.

• **Devant le comité de suivi de la négociation salariale de branche, sous-commission de la CNNCEFP, Frédéric Souillot, SG de FO, a revendiqué la restauration de l'échelle mobile des salaires (système existant en 1952-1962) qui permet d'augmenter les salaires conventionnels en fonction de la hausse des prix et ainsi de maintenir le pouvoir d'achat.**

• **L'inflation va entraîner une nouvelle hausse automatique du Smic au 1er août - la troisième en un an - alors que 65 % des branches professionnelles comptent déjà un coefficient inférieur au minimum légal selon le dernier bilan de la négociation salariale de branche.**



L'édito

Retraites Le projet de réforme ne cadre pas

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Une étude APEC réalisée en ligne en septembre 2022 dresse un constat sans appel du ressenti des cadres à l'évocation d'un éventuel projet de réforme des retraites : l'idée ne passe pas.

Outre le fait que 44% des cadres de plus de 45 ans ne savent pas à quel âge ils vont pouvoir prétendre à partir et que seuls 35% d'entre eux ont une idée précise de leur pension, ils sont 55% à se déclarer pas vraiment ou pas du tout sereins quant à leur fin de carrière. Mais le chiffre le plus frappant reste sans conteste celui du rapport de l'ensemble des cadres à toute idée de recul de l'âge légal de départ : toute catégorie d'âge confondu, ils sont 34% à se déclarer plutôt inquiets et même 27% à se déclarer très inquiets. Ce qui donne un total sans équivoque de 61% de cadres en situation de préoccupation.

Cette inquiétude n'a rien d'étonnant. La plupart des cadres arrivent tardivement sur le marché du travail et ne sont pas éligibles au dispositif longue carrière. D'autres sont devenus cadres au fil de leur carrière et n'ont pas toujours cotisé sur la base des revenus qu'ils ont acquis ultérieurement. Ce qui incite 47% d'entre eux à envisager de continuer à avoir une activité professionnelle partielle (cumul emploi/retraite). Encore une fois, ces chiffres démontrent l'évolution de la proximité toujours plus évidente du statut de cadre avec celui de salarié. Une confirmation des inquiétudes exprimées par FO-Cadres en la matière dans un récent article (<https://www.fo-cadres.fr/remuneration-des-cadres-deux-etudes-pas-si-contradictoires/>).

Rappelons que le dernier rapport du COR lui-même affirme qu'« (...) il ne revient pas au COR de se positionner sur le choix du dimensionnement du système de retraite. Selon les préférences politiques, il est parfaitement légitime de défendre l'idée que ces niveaux sont trop ou pas assez élevés, et qu'il faut ou non mettre en œuvre une réforme du système de retraite. » Dès lors, FO-Cadres tire la sonnette d'alarme : les cadres ont déjà fort à faire en termes de conditions et de charge de travail, de stress, d'épuisement professionnel et de paupérisation de leur statut et de leur rémunération. Ajouter à cela une pression supplémentaire ne peut s'avérer positif ni pour les cadres, ni pour les salariés, ni pour les entreprises. Et au final, ni pour l'économie.

Sommaire

NOVEMBRE 2022

Les actus
de FO-Cadres

2

L'essentiel de l'actualité
syndicale

Dossier

7

Paritarisme

Sondage exclusif pour FoCadres

Chronique juridique

23

Clara Gandin,
avocate au cabinet
1948 Avocats



L'édito

Retraites Le projet de réforme ne cadre pas

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Une étude APEC réalisée en ligne en septembre 2022 dresse un constat sans appel du ressenti des cadres à l'évocation d'un éventuel projet de réforme des retraites : l'idée ne passe pas.

Outre le fait que 44% des cadres de plus de 45 ans ne savent pas à quel âge ils vont pouvoir prétendre à partir et que seuls 35% d'entre eux ont une idée précise de leur pension, ils sont 55% à se déclarer pas vraiment ou pas du tout sereins quant à leur fin de carrière. Mais le chiffre le plus frappant reste sans conteste celui du rapport de l'ensemble des cadres à toute idée de recul de l'âge légal de départ : toute catégorie d'âge confondu, ils sont 34% à se déclarer plutôt inquiets et même 27% à se déclarer très inquiets. Ce qui donne un total sans équivoque de 61% de cadres en situation de préoccupation.

Cette inquiétude n'a rien d'étonnant. La plupart des cadres arrivent tardivement sur le marché du travail et ne sont pas éligibles au dispositif longue carrière. D'autres sont devenus cadres au fil de leur carrière et n'ont pas toujours cotisé sur la base des revenus qu'ils ont acquis ultérieurement. Ce qui incite 47% d'entre eux à envisager de continuer à avoir une activité professionnelle partielle (cumul emploi/retraite). Encore une fois, ces chiffres démontrent l'évolution de la proximité toujours plus évidente du statut de cadre avec celui de salarié. Une confirmation des inquiétudes exprimées par FO-Cadres en la matière dans un récent article (<https://www.fo-cadres.fr/remuneration-des-cadres-deux-etudes-pas-si-contradictoires/>).

Rappelons que le dernier rapport du COR lui-même affirme qu'« (...) il ne revient pas au COR de se positionner sur le choix du dimensionnement du système de retraite. Selon les préférences politiques, il est parfaitement légitime de défendre l'idée que ces niveaux sont trop ou pas assez élevés, et qu'il faut ou non mettre en œuvre une réforme du système de retraite. » Dès lors, FO-Cadres tire la sonnette d'alarme : les cadres ont déjà fort à faire en termes de conditions et de charge de travail, de stress, d'épuisement professionnel et de paupérisation de leur statut et de leur rémunération. Ajouter à cela une pression supplémentaire ne peut s'avérer positif ni pour les cadres, ni pour les salariés, ni pour les entreprises. Et au final, ni pour l'économie.

Sommaire

NOVEMBRE 2022

Les actus
de FO-Cadres

2

L'essentiel de l'actualité
syndicale

Dossier

7

Paritarisme

Sondage exclusif pour FoCadres

Chronique juridique

23

Clara Gandin,
avocate au cabinet
1948 Avocats

PARITARISME

L'ART DU COMPROMIS EN DÉPIT DES DIVERGEANCES DE VUE

Dossier

Le paritarisme est une notion mal connue des salariés, qui ignorent pour la plupart que ce système original de gouvernance préside à un grand nombre d'organismes sociaux. Mélange de confrontation et d'écoute, il permet de prendre des décisions et même d'anticiper en réelle connaissance de cause. Tant que l'État ne l'étrangle pas. Tour d'horizon forcément incomplet...

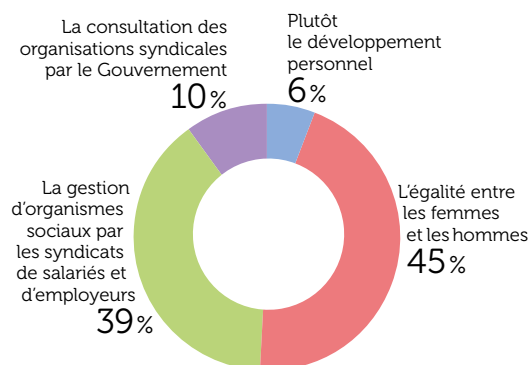


Hé, ho ! On est là et on ne compte pas pour du beurre... » C'est en substance ce que les partenaires sociaux (sauf la CGT) ont choisi de faire comprendre au gouvernement en signant entre la mi-avril et la mi-mai 2022, un accord national interprofessionnel (ANI) sur le paritarisme. Trois organisations patronales (Medef, CPME, U2P) et quatre syndicats de salariés (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) qui revendiquent « un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », selon le titre de l'accord. Concrètement, les signataires ont choisi de redéfinir un certain nombre de règles relatives à la négociation et à la gestion des organismes paritaires, dont certains sont des institutions qui tiennent une place importante dans la vie des salariés, cadres ou non cadres. Comme l'Unedic, Action logement, l'Agefiph, l'Agirc-Arrco, l'AGFPN, l'Apec ou Certif Pro, pour citer ceux (voir encadré page 10) qui sont encore dirigés par les partenaires sociaux. Ils ont également clarifié l'organisation interne et la gouvernance du

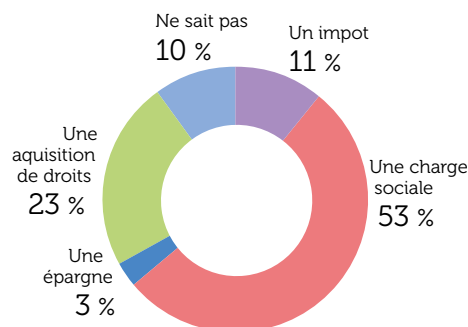
Le paritarisme reconnaît l'existence d'intérêts privés, à la fois antagonistes et légitimes, à dépasser eux-mêmes leur antagonisme, pour produire de la norme.

Consultez notre sondage exclusif p 17

Que désigne le paritarisme:



Les cotisations prélevées sur votre bulletin de salaire représentent :



Données issues du sondage réalisé pour Fo Cadres (voir page 17)

23%
seulement des sondés savent que les cotisations prélevées sur leur bulletin de salaire « représentent une acquisition de droits »

14,4%
seulement des sondés sont en mesure d'appréhender clairement le paritarisme, son objectif et son périmètre d'activité »

paritarisme : formalisation d'une raison d'être pour les organismes gérés par les partenaires sociaux, clarification du « service rendu » aux usagers et évaluation régulière de sa qualité, obligation de la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration de ces organismes, renforcement de la formation technique des administrateurs et valorisation de leur parcours grâce à la VAE. Et enfin, réforme du financement de l'activité des représentants syndicaux et patronaux grâce à une association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) qui devrait assurer plus de transparence et peut-être faciliter la compréhension du paritarisme chez les salariés.

Une méconnaissance abyssale

Sur ce point justement, il y a « du boulot ». Le sondage exclusif commandé pour la Lettre FO-Cadres le démontre amplement. Alors que l'échantillon de salariés interrogés comporte un nombre plus important de cadres et de professions intellectuelles supérieures (24%) que la moyenne de la population active (19,5%), quatre fois plus de salariés de grandes entreprises en contact avec des syndicats et un peu plus de syndiqués, la méconnaissance du paritarisme est abyssale. Pour 45% des sondés, le paritarisme désigne l'égalité entre les femmes et les hommes, 6% pensent à un courant politique philosophique et 10% qualifient le paritarisme de « consultation des organisations syndicales par le gouvernement » (fig « Que désigne le paritarisme » ci-dessus). Plus ennuyeux, seuls 23% des sondés savent que les cotisations prélevées sur leur bulletin de salaire « représentent une acquisition de droits ». Alors que 53% estiment qu'il s'agit d'une charge sociale et 11% d'un impôt (fig « Les cotisations prélevées » ci-dessus). Un constat sans appel qui prouve l'efficacité de la communication des entreprises et du pa-tronat. Au total, une fois les interprétations erronées éliminées, «au maximum, 14,4% seulement des sondés sont en mesure d'appréhender clairement le paritarisme, son objectif et son périmètre d'activité », estiment Hubert Billemont et Eric Roussel, les deux universitaires (voir « L'avis des Experts » p 17)

qui ont analysé les résultats du sondage pour le compte de la Lettre FO-Cadres. Et encore... « Si nous nous montrions davantage fermes et rigoureux sur les définitions, nous n'en finirions pas de réduire la proportion des salariés français ayant réellement une compréhension claire, du paritarisme, de la fonction attribuée aux cotisations sociales, et des secteurs gérés par les organismes paritaires », ajoutent-ils. Après la lecture de ce dossier, les lecteurs de la Lettre FO Cadres devraient faire partie de celles et ceux qui ont « une compréhension claire » du sujet. En tout cas, c'est l'objectif...

Paritarisme et intérêt général

Bon, alors, le paritarisme, qu'est-ce que c'est ? Jusque-là, il n'y avait pas de définition officielle. Sur ce point, le nouveau texte pourrait clarifier les choses et dissiper le flou. Pour autant, il y avait une définition communément admise (voir encadré ci-contre) et aussi ce qu'en disent les élus de la République. « C'est un mode de gouvernance original gérant un quart de la protection sociale en France », expliquait en 2016, le rapport d'une mission parlementaire présenté par **Jean-Marc Germain**, député des Hauts-de-Seine. « Il reste complexe à cerner car issu souvent d'une construction empirique et d'une histoire singulière, poursuivait le rapport. Il a peu d'équivalent ailleurs dans le monde. Il s'appuie sur une certaine conception des corps intermédiaires qui reconnaît l'existence d'intérêts privés, à la fois antagonistes et légitimes à dépasser eux-mêmes leur antagonisme pour produire de la norme. Le paritarisme repose sur une conception de l'intérêt général, très différente de la pensée classique française issue de la Révolution. Ses sources doivent être davantage recherchées dans le principe de subsidiarité ou dans une sorte de corporatisme ». Et les rédacteurs de préciser que les partenaires sociaux justifient souvent leur intervention en matière de négociation et de gestion par une connaissance du monde du travail supérieure à celle de l'État, valorisée dans le cadre d'un « circuit court » plus efficace que les structures et les procédures de l'État dans les domaines concernés.

Un mode de gestion sur le temps long

Justement... depuis le précédent ANI sur le paritarisme datant de février 2012, l'État et les différents gouvernements ont donné l'impression de vouloir rogner les ailes des partenaires sociaux¹, comme le rappelle **Michel Beaugas**, secrétaire confédéral chargé du paritarisme et de l'Unedic, dans un texte publié sur le site *MiroirSocial*. « Dans un contexte où le rôle effectif de la négociation collective, de la pratique contractuelle, productrices de droits effectifs pour les salariés, aux niveaux national, interprofessionnel et de branche, ont été affaiblis, la place du paritarisme pour la gestion de la protection sociale collective solidaire, dans toutes ses dimensions (santé, retraite, assurance chômage, formation professionnelle, logement...), est, elle-même, mise en cause depuis plusieurs années », explique-t-il. Et d'ajouter que l'accord signé il y a quelques mois comporte des avancées permettant de résister à l'étatisme social « dans les règles d'organisation des négociations,

L'intervention des partenaires sociaux en matière de négociation et de gestion se justifie par une connaissance du monde du travail supérieure à celle de l'État

Le « paritarisme » c'est quoi ?

C'est un mode de gouvernance des organismes sociaux, conjointement par les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs. Il est possible uniquement dans un système où le droit à la protection est dérivé de l'emploi et fondé sur des cotisations sociales. A l'inverse d'un système où le droit à la protection découle de la simple appartenance à la société, conduisant à confier financement et gestion à l'État, comme dans les pays scandinaves et au Royaume-Uni.

Le paritarisme à la française s'accompagne d'un financement partagé de la protection sociale, matérialisé sur les bulletins de paie par les parts salariale et patronale des différentes cotisations sociales. Ce partage est une fiction juridique puisque, d'un point de vue patronal, tout est payé par l'employeur. Mais du point de vue du salarié, les cotisations sont du salaire différé qui crée des droits. Pour les économistes, l'ensemble des prélèvements est assis sur les richesses issues du travail.

1. Pour des informations sur la décennie passée et une histoire complète du paritarisme, consulter le rapport de la mission d'information sur le paritarisme, déposé à l'Assemblée nationale le 8 juin 2016 : <https://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3829.asp>

A la CNAM sous l'effet d'une gestion étatique les arrêts de travail sont chichement encadrés sans tenir compte du dossier médical et des caractéristiques de chacun.

Comptez deux jours pour une grippe par exemple

dans le cadre d'un agenda autonome, et préservant nos positions de principes : refus de toute référence à la loi de 2008 (voir encadré Lexique p 16) ; de toute forme de 'règle d'or' budgétaire ; de cadrage gouvernemental de la négociation conduisant à une co-législation ; refus de toute différenciation normative territoriale ; préservation de l'autonomie de désignation et de formation des représentants des confédérations syndicales en particulier. » Plus ferme, **Sébastien Busiris**, secrétaire de la Fédération des employés et cadres (FEC), accuse le gouvernement de « vouloir prendre la main depuis quelques années, pour imposer une vision idéologique en privilégiant le temps court et les effets d'annonce. Alors que le paritarisme est un mode de gestion constructif sur le temps long. Les partenaires sociaux constatent les évolutions des besoins sur le terrain, en discutent et arrivent à des compromis. Leurs décisions font ensuite l'objet d'un suivi pour vérifier la pertinence des mesures prises. » Tout le contraire d'une gestion politique au service d'une « vision » idéologique.

Contre la mainmise de l'État

Première vice-présidente de la Caisse primaire d'assurance maladie de l'Artois, **Patricia Bigaillon**, représente FO au conseil. Cette assistante sociale à la retraite connaît bien les effets d'une gestion étatique. « Le conseil n'est qu'une instance d'enregistrement, explique-t-elle. Il est soumis aux contrats pluriannuels de gestion et à la volonté de la CNAM nationale car l'État a repris les choses en main depuis longtemps. » Pour autant, l'ancienne déléguée syndicale ne regrette pas sa présence depuis douze ans. « Nous avons quatre réunions du conseil par an. Ma présence me permet de mieux connaître le fonctionnement de l'institution et donc de renseigner mes camarades à l'occasion. Par ailleurs, je siège aussi à la CRA, la commission de recours amiable. Ça me prend une matinée toutes les deux semaines. J'y vois passer les dossiers des assurés qui font appel d'une décision. Comme un refus d'accident du tra-

Institutions paritaires. Quezaco ?

● **L'Unedic :** association chargée, par délégation de service public, de la gestion de l'assurance chômage. Elle traduit en termes juridiques, sous la forme d'une convention d'assurance chômage, les décisions issues de la négociation des partenaires sociaux.

● **Action logement** gère le « 1% patronal » qui se monte en réalité à 0,45%

de la masse salariale. Les sommes récoltées sont consacrées à la construction et à la rénovation de logements sociaux destinés aux salariés. Indirectement, Action logement gère un million de logements sociaux.

● **L'Agefiph** a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en

milieu ordinaire de travail. Elle collecte et gère directement les contributions des entreprises soumises à l'obligation d'emploi.

● **L'Agirc- Arrco :** retraites complémentaires des salariés. La première était réservée aux cadres et a été fusionnée avec la seconde au 1er janvier 2019, suite à la signature des ANI du 30 novembre 2015 et du 17 novembre 2017.

● **L'AGFPN :** Association de gestion du fonds paritaire national, qui collecte et répartit les financements destinés aux organisations syndicales et patronales, selon des règles définies par la loi.

● **L'Apec :** Association pour l'emploi des cadres, propose gratuitement du conseil et de la formation aux cadres et aux jeunes diplômés

en recherche d'emploi ou désireux d'évoluer.

● **Certif Pro :** assure l'animation et la coordination du réseau des 18 associations Transitions Pro dont l'objectif est de favoriser l'essor de certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail.

vail par exemple. On négocie avec les représentants du patronat, en présence d'un technicien de la CRAM qui expose le problème et d'une personnalité qualifiée. Là, j'ai le sentiment d'être utile car je peux avoir une action positive. » Mais là aussi, Patricia Bigailon ne peut que constater la mainmise de l'État. « Les médecins conseil appliquent les consignes. Les arrêts de travail sont chichement concédés sans tenir compte du dossier médical et des caractéristiques de chacun. Comptez deux jours pour une grippe par exemple. C'est la même chose pour les maladies professionnelles. Nous pouvons juste vérifier que la législation est bien respectée. » A l'inverse, **Sophie Malaplate** se félicite de son rôle de représentante FO au conseil d'administration de l'Agirc-Arrco qui gère les fonds de la retraite complémentaire des salariés. L'institution est encore totalement paritaire, malgré les convoitises de l'État qui lorgne sur ses quelque 70 milliards d'euros d'excédent budgétaire. « Nous discutons de l'application des accords concernant les bénéficiaires : comment utiliser l'argent récolté, comment le reverser, etc. Les dossiers sont très techniques. Ils demandent une bonne connaissance des sujets, que l'on acquière grâce aux formations proposées par l'institution et aux informations données par les camarades de FO. Mon rôle nécessite d'être proche du terrain pour défendre nos positions face aux représentants des institutions de retraite complémentaire qui gèrent concrètement les dossiers. » Sophie Malaplate siège également en commission Action Sociale. « Nous discutons de la possibilité d'accorder des aides individuelles ou de financer des services spécifiques comme les centres du bien vieillir par exemple. »

Partenaires sociaux proches du terrain

Autre institution totalement paritaire, Action Logement. Comme l'Agirc-Arrco, elle est bien gérée et riche, ce qui la rend, elle aussi, très attractive pour l'État. « Le gouvernement voudrait bien contrôler les trois milliards d'euros annuels récoltés par notre institution. Mais les huit partenaires sociaux représentés au conseil d'administration sont d'accord pour défendre notre indépendance. L'État exerce une tutelle et est représenté au CA, mais il n'a pas de droit de veto et ne décide de rien », affirme **Jean-Baptiste Dolci**, ancien président FO de l'institution et actuellement vice-président de l'Agence nationale de la rénovation urbaine. Depuis une dizaine d'années, le gouvernement impose la mise en place d'un plan quinquennal d'investissements, discuté avec les représentants des partenaires sociaux en Comité d'orientation politique (COP). « Le plan fixe des objectifs d'investissement et des engagements précis, sur la construction de logements, la transformation de bureaux en logements, la vente de logements aux locataires ou la rénovation urbaine par exemple. Pendant une période, le représentant de l'État prétendait que nous ne savions pas gérer. Or nous représentons 20% du parc HLM et 40% de la production annuelle de logements sociaux en moyenne », sourit le syndicaliste toujours présent au sein du COP. Comme d'autres institutions paritaires, Action Logement (AL) est organisée de façon décentralisée. Au CA national, s'ajoutent cinq structures nationales : AL Immobilier, AL Services, AL Formation, une association pour l'accès aux garanties locatives et une foncière. À ces structures nationales s'ajoutent

Les dossiers sont très techniques. Ils demandent une bonne connaissance des sujets, acquise grâce aux formations proposées par l'institution et aux informations données par les camarades de FO

20%
du parc HLM dépend de la gestion de Action logement

40%
des logements sociaux en moyenne sont également produit par Action logement

Sourit un syndicaliste

3 questions à...

Michel Beugas *secrétaire confédéral chargé du paritarisme et de l'Unedic*

Pourquoi contester à l'État sa participation à la gestion de l'Unedic ?

M.B. Les ministres nous disent que l'État paie pour le déficit et que ça lui donne voie au chapitre. Mais le basculement du financement des indemnités, des cotisations salariales vers la CSG, donc l'impôt, est une décision politique. Les partenaires sociaux ne sont en rien responsables. Par ailleurs, en décidant de modifier les règles d'indemnisation au détriment des demandeurs d'emploi, le gouvernement participe déjà à sa gestion...

Le mélange des responsabilités est total, comment en sortir ?

M.B. Nous réclamons une clarification des responsabilités, des rôles et des financements entre ce qui relève de l'intérêt général et donc de l'État et ce qui doit relever de la solidarité ouvrière et du paritarisme, organisés par la négociation collective. Un syndicat n'est pas un corps intermédiaire, subsidiaire ou sous tutelle de l'État.

Quelles sont vos craintes pour l'avenir de l'Unedic ?

M.B. De même pour le transfert de la collecte des cotisations patronales vers l'Urssaf. Aujourd'hui, toutes les conditions sont réunies pour permettre à l'État de récupérer la totalité de la gestion de l'Unedic en niant le paritarisme. Or la gestion de l'État n'est pas forcément synonyme d'équilibre budgétaire, il suffit pour s'en convaincre de comparer avec l'Agirc-Arrco, géré de façon paritaire, qui présente un excédent important.

6 %
des salariés sont impliqués dans le paritarisme

La mission parlementaire de 2016 sur le paritarisme évaluait le nombre de personnes impliquées à 600 000

des comités régionaux et les conseils d'administration des sociétés HLM. Toutes ces structures comptent des syndicalistes au sein de leur conseil. En tout, quelque 70 représentants FO siègent dans les différentes instances liées à Action Logement. « Un grand nombre sont retraités, car cela prend beaucoup de temps. Mais ils sont efficaces car ils portent des idées. Pendant la crise du covid, nous avons mis en place une aide mensuelle de 150 euros pour aider les salariés qui perdaient leur emploi. L'État a fini par accepter mais voulait imposer les démarches par Internet. Nous avons dit non car nos délégués syndicaux en région nous expliquaient que les salariés les plus touchés étaient souvent totalement incapables de se servir de l'informatique », précise Jean-Baptiste Dolci. Une vraie démonstration de l'intérêt d'une gestion paritaire.

Deux versants, des milliers de militants

Il faut rappeler que le paritarisme comporte deux versants : la négociation entre partenaires sociaux précède la gestion d'institutions diverses au service des salariés et des entreprises. La première ne se tient pas uniquement au niveau national, avec interview à la télévision au sortir du bureau d'un ministre, ou dans un couloir du siège parisien du Medef. De même, côté syndical, les représentants FO ne sont pas, loin de là, uniquement des membres de l'exécutif national ou même d'une fédération professionnelle. Suivant le sujet, les salariés ou la profession concernée, une négociation peut se tenir en région, au sein d'un organisme paritaire, au niveau d'une branche professionnelle ou même dans une entreprise sans présence syndicale effective, en face-à-face avec le patron. Dans ce cas, les mieux placés sont souvent les syndicalistes

du coin... Difficile de savoir combien de syndicalistes sont impliqués dans le « paritarisme » sous toutes ses formes. La mission parlementaire de 2016 sur le paritarisme évaluait le nombre de personnes impliquées à 600 000. Pour 767 000 mandats de représentation. Ce qui correspond à 6% des salariés et à un nombre important de branches professionnelles. Le rapport décomptait quelque 40 000 à 45 000 accords d'entreprises en vigueur, 950 accords de branche conclus par an et une petite dizaine d'accords nationaux interprofessionnels (ANI). Pour FO, personne ne sait exactement combien de militants sont impliqués mais **Michel Beaugas** estime le nombre à plusieurs milliers au moins. Avec des profils très différents.

Les différents niveaux du paritarisme

Pierre Didio est secrétaire départemental en Savoie. A priori, le paritarisme ne le concerne pas beaucoup. Les fédérations désignent leurs représentants au niveau régional, seules deux conventions se négocient au niveau départemental, dans l'agriculture et dans le bâtiment. « Quant aux négociations de branche, je regrette parfois que les collègues ne s'appuient pas plus souvent sur nous. La proximité facilite bien souvent les choses... » De son côté, **Anne Baltazar** a été secrétaire de la fédération général des fonctionnaires FO, puis secrétaire confédérale. Elle est aujourd'hui conseillère confédérale Mission handicap. « Je siège au conseil d'administration de l'Agefiph, mais aussi à celui d'Emmaüs Habitat où je représente Action Logement et au CA du groupe UP », précise-t-elle. L'État n'est pas représenté au CA de l'Agefiph, mais il approuve les statuts et le budget annuel. Une solide raison de garder de bonnes relations pour les administrateurs. « Mais l'État ne s'est pas privé par le passé de flécher une partie de notre budget par un article de loi de finance, dans le but de financer une proposition politique. Il nous a fallu discuter avec le secrétaire d'État chargé du handicap pour convaincre que nous avions une expertise et qu'il fallait la respecter. » En 2018, le gouvernement décide de rapprocher Pôle Emploi et Cap Emploi, une association proche de l'Agefiph, spécialisée dans l'accompagnement individualisé des personnes porteuses de handicap à la reprise progressive vers l'emploi et la formation. « Le gouvernement avait décidé ça seul dans son coin. Nous avons vivement réagi sous la forme d'un communiqué et le ministre a engagé une concertation. Il voulait une fusion, nous avons défendu un rapprochement permettant un accueil des conseillers Cap Emploi dans les agences de Pôle Emploi. Nous avons eu gain de cause et avons évité la création d'une grosse machine administrative qui aurait perdu en efficacité. » Le paritarisme est utile pour favoriser une gestion tenant compte de la réalité de terrain, affirme la syndicaliste. Autre sujet sur lequel le paritarisme est très présent : la formation. La Commission des titres d'ingénieur (CTI) est un organisme indépendant, chargé depuis 1934 par la loi française d'évaluer toutes les formations d'ingénieur, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur. La commission qui veille à son bon fonctionnement est composée de 32 membres, dont des représentants syndicaux. **Marie-Madeleine Le Marc**, en fait partie. Ingénieure et ancienne directrice d'école d'ingénieur, elle est membre du syndicat SNIPECT-FO qui adhère à FO-Cadres. « Nous avons

Le paritarisme est utile pour favoriser une gestion tenant compte de la réalité de terrain

Nous tenons à notre méthode d'évaluation basée sur un référentiel élaboré par l'échange entre universitaires, chefs d'entreprise et syndicalistes

Chez Transition Pro IDF, nous avons analysé les besoins en emplois et qualifications du territoire et nous étions prêts avec une liste de métiers prioritaires à présenter au préfet... »

11.000
dossiers environ ont été validés par nos trois commissions paritaires

Il y a quelques années, nous avons signalé l'absence d'agence Apec dans les territoires ultramarins. Aujourd'hui, l'Apec est présente en Guadeloupe et Martinique.

onze réunions dans l'année et chaque membre réalise cinq ou six missions d'audit à l'aide du référentiel voté au sein de la commission. Tout y passe, de la stratégie et l'organisation interne au recrutement des étudiants et aux carrières des diplômés. En passant par la qualité de la formation, les partenariats ou la vie étudiante.» Là aussi, la présence de partenaires sociaux peut être utile. «Récemment, le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) a cherché à mettre l'CTI sous sa tutelle. Les partenaires sociaux sont montés au créneau pour défendre notre indépendance et notre méthode d'évaluation basée sur un référentiel élaboré par l'échange entre universitaires, chefs d'entreprise et syndicalistes. Et nous avons eu gain de cause. » **Pascal Coyo** est président FO de Transition Pro IDF, l'association paritaire qui a remplacé le fongecif IDF. Cette association favorise la transition ou l'évolution professionnelle des salariés par différents dispositifs de financement de la formation: le Projet de transition professionnel (ancien CIF), la VAE, le dispositif « démissionnaire » ou le certificat CléA. « Depuis le 1^{er} janvier 2019, c'est France Compétences, une institution nationale publique chargée de réguler la formation professionnelle et l'apprentissage qui nous alloue les fonds en fonction de la masse salariale globale de la région. Mais le conseil d'administration décide seul de leur répartition. En 2021, nos trois commissions paritaires interprofessionnelles ont validé environ 11.000 dossiers », explique le président qui jongle avec les dispositifs et les instances. « En janvier 2021, les partenaires sociaux ont grandement participé à la création du dispositif Transco - pour Transition collective. Chez Transition Pro IDF, nous avons analysé les besoins en emplois et qualifications du territoire et nous étions prêts avec une liste de métiers prioritaires à présenter au préfet... », ajoute-t-il avec satisfaction.

Réflexion stratégique en fonction des besoins réels

Pour les cadres en transition professionnelle, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) est un organisme précieux. Les conseils de ses consultants spécialisés sont gratuits pour les adhérents. « C'est un exemple remarquable d'instance paritaire où l'expression est libre et la volonté de rendre service, commune aux administrateurs », affirme **Eric Pérès**. Le secrétaire général de FO-Cadres et vice-président de l'Apec précise que les fédérations syndicales et les branches patronales nourrissent la réflexion stratégique du conseil d'administration. « Il y a quelques années, nous avons signalé l'absence d'agence Apec dans les territoires ultra-marins, poursuit le vice-président. Aujourd'hui, l'Apec est présente en Guadeloupe et Martinique. Mais il ne faut pas oublier le département études qui éclaire aussi le conseil d'administration sur les évolutions des besoins en compétences dans chaque bassin d'emploi. » A l'inverse, l'engagement des partenaires sociaux est également précieuse pour défendre cet outil efficace lorsqu'il est attaqué. Il y a quelques années, l'Apec a fait l'objet d'une instruction pour distorsion de concurrence par les services de la Commission de Bruxelles. « L'Apec était en danger, tout comme le paritarisme. FO-Cadres a décidé de se rendre devant les services de la Commission pour défendre la spécificité du mode de gestion et de finan-

cement paritaires de cette association. Au cours des discussions avec la Direction générale de la Concurrence, l'idée d'un mandat de service public est apparue comme la meilleure solution pour préserver l'Apec », explique Eric Pérès. En novembre 2008, un mandat de service public précisant les missions de l'Apec est signé avec l'Etat. En juillet 2021, un accord national interprofessionnel est signé entre les syndicats et le Medef. Et le suivi opérationnel est assuré mensuellement par un comité paritaire issu du conseil d'administration. « Nous avons réussi non seulement à sécuriser l'avenir de l'Apec mais surtout à démontrer son utilité pour les cadres, les jeunes diplômés et même les PME-PME en ce qui concerne le recrutement », ajoute Eric Pérès. L'association dispose également sur l'ensemble du territoire national de comités paritaires régionaux. **Abdelghani Achrit** siège dans celui de Nouvelle Aquitaine. « Le conseil se réunit une fois par trimestre. Nous vérifions que les missions de service public sont bien exécutées. Je demande l'ouverture de nouvelles agences partout pour faciliter les démarches des adhérents. Nous avons obtenu que des permanences se tiennent régulièrement dans les territoires éloignés des agences physiques. C'est indispensable pour favoriser le recrutement des cadres et des jeunes diplômés », indique ce militant syndical FO, secrétaire départemental de FO Services et conseiller prud'hommes.

Peu visible mais utile

La présence invisible des représentants syndicaux dans les conseils locaux de certains organismes est peu connue et peu valorisée. Pour autant, elle n'en est pas moins utile. **Didier Mitka** siège pour FO à l'Urssaf du Nord – Pas-de-Calais. « Bien entendu, nous n'avons aucune possibilité d'initiative, admet-t-il. Nous vérifions que les décisions nationales sont bien appliquées et nous votons dans le sens des votes de nos représentants nationaux. » Mais ce secrétaire du syndicat FO Autoroute et conseiller prud'homal siège aussi en commission régionale d'appel (CRA) où le point de vue des représentants locaux pèse. « Je me souviens d'une entreprise redressée pour avoir envoyé un ouvrier dans les DOM-TOM. Elle était accusée de lui avoir payer des vacances en profitant d'un jour de congé national qui tombait le mercredi. Les partenaires sociaux ont pu démontrer la réalité de son travail grâce à son emploi du temps prouvant une réelle activité professionnelle les autres jours. Et le redressement a été annulé. » A l'inverse, sa présence dans une instance de l'Urssaf lui a servi en négociation dans son entreprise. « La direction a supprimé des avantages sociaux en expliquant que c'était l'Urssaf qui l'exigeait. J'ai vérifié auprès des services. C'était un mensonge et nous avons forcé la direction à admettre qu'il s'agissait de la volonté de l'actionnaire. » Une petite victoire morale qui n'a pas rendu les avantages supprimés... « Je suis un fervent défenseur et un admirateur du paritarisme. » **Gérald Gauthier** est secrétaire général adjoint de la FEC. Il s'occupe plus précisément de la section Commerce non alimentaire. Il déplore la création de France Compétences - l'institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage - voulue par le gouvernement et créée en 2018. Et il dénonce une dérive politique dans la gestion des fonds. « Avant, les fonds provenant des cotisations des entreprises étaient gérés correctement. Le budget était

Nous avons obtenu que des permanences se tiennent régulièrement dans les territoires éloignés des agences physiques. C'est indispensable pour aider les demandeurs d'emploi à retrouver une activité, les salariés cadres à évoluer et les entreprises à recruter »

le paritarisme à la française est envié dans le monde entier

Le paritarisme est une discussion permanente entre partenaires sociaux dont les intérêts sont divergeants, voire opposés, mais qui trouvent des compromis pour permettre un partage de la valeur créée par l'activité des entreprises

Reste à ne pas en attendre des miracles non plus.

en équilibre. Avec France Compétences, le gouvernement a pris la main et a voulu baisser les coûts de l'apprentissage pour les entreprises. Résultat, la Cour des comptes s'inquiète de la situation financière. » Pour le syndicaliste, souvent membre des équipes de négociateurs FO dans les branches couvertes par la FEC, le paritarisme à la française est envié dans le monde. « Le gouvernement a repris la main en considérant qu'il pouvait mieux faire que les partenaires sociaux et surtout qu'il allait réaliser plus rapidement les réformes souhaitées par le président de la République. Mais le résultat n'est pas probant. » Et de prendre en exemple la consigne donnée de former tous les chômeurs sur des métiers en tension. « Elle a été appliquée sans prendre en compte la réalité dans les entreprises. Ils ont par exemple accordé beaucoup de crédit aux entreprises des hôtels-café-restaurants (HCR) en entendant certains patrons pleurer pour trouver des salariés. Alors que tout le monde sait dans la branche que ce sont les conditions de travail qui font fuir les candidats éventuels, pas le manque de formation. »

Une discussion permanente

Dans sa défense du paritarisme, **Gérald Gauthier** va jusqu'à prendre des exemples dans certaines branches dont les effectifs sont minuscules, comme l'import-export, l'horlogerie ou la photographie. A l'inverse de la logique de rassemblement des branches professionnelles, imposée par le gouvernement depuis quelques années, ces « micro-branches » se battent pour rester indépendantes et démontrent leur dynamisme en signant des accords intéressants en matière de prévoyance, de formation ou d'adaptation au retour de l'inflation. Le paritarisme, c'est bien cela : une discussion permanente entre partenaires sociaux dont les intérêts sont divergents, voire opposés, mais qui trouvent des compromis pour permettre un partage de la valeur créée par l'activité des entreprises. Le système est souple et permet de s'adapter aux circonstances économiques. Reste à ne pas en attendre des miracles non. Il demande une vraie volonté d'aboutir de la part des négociateurs autour de la table. La réforme de l'Unedic au détriment des demandeurs d'emploi a été imposée par le gouvernement parce que le Medef refusait de trouver un compromis sur le financement. Ce qui a permis au gouvernement de reprendre la main.

Le lexique du paritarisme

● **ANI :**

accord national inter-professionnel. Le texte doit être adopté par le parlement pour pouvoir être élargi par décret et s'appliquer à toutes les entreprises concernées.

● **Documents d'orientation :**

Textes du gouvernement adressés aux partenaires sociaux et explicitant une

évolution souhaitée. A charge pour ceux-ci de s'adapter...

● **Loi Larcher de 2007 :**

elle a modifié l'article L1 du Code du travail en donnant aux partenaires sociaux le droit de s'emparer, « sauf en cas d'urgence », de toute réforme envisagée par le gouvernement dans le champ interprofessionnel.

Ce qui les a transformés en quasi-pré-législateurs...

● **Lettres de cadrage :**

Texte du gouvernement encadrant strictement une négociation paritaire à venir, le plus souvent en imposant un point de vue budgétaire. La première lettre de cadrage a été envoyée par Edouard Philippe, alors 1er Ministre, et encadrait les

négociations sur l'Unedic entre le patronat et les syndicats.

● **Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) :**

elle exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d'emploi et de

formation professionnelle. Elle est placée auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'agriculture et de la sécurité sociale.

● **Loi de 2008 : LOI n° 2008-126 du 13 février 2008**

relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

SONDAGE EXCLUSIF PARITARISME

L'avis des Experts

Hubert Billemont est sociologue spécialiste des cadres et des rapports hiérarchiques, Eric Roussel est sociologue du travail et des organisations. Tous les deux sont enseignants au Cnam Pays-de-Loire.

Le sondage que vous commentez pour la Lettre FO Cadres est-il le reflet de ce que pensent les français du paritarisme ?

Hubert Billemont : Les 1003 personnes interrogées à l'automne 2021 sont salariées. L'échantillon ne comporte ni inactif ou retraité, ni chef d'entreprise ou artisan, ni étudiant ou fonctionnaire. Elles ne sont donc pas représentatives de la population française mais nous souhaitons recueillir l'avis des salariés.

Éric Roussel : Autre biais important, seul 1% de l'échantillon est sans diplôme, alors que c'est le cas de 10% de la population française. De plus, 61% des sondés ont un niveau Bac + 2 et plus, alors que seulement 43% des français ont ce niveau de diplôme. Les résultats du sondage reflètent donc l'opinion de salariés avec un niveau scolaire plus élevé que la moyenne.

Pour autant, la connaissance du paritarisme semble très faible...

E.R : En effet, les catégories les moins diplômées manifestent le moins de connaissance du sujet. Elles sont sous-représentées

dans le panel de répondants et pourtant, il n'y a que 163 personnes sur les 1003 qui semblent accorder au mot paritarisme la définition commune habituelle de « gestion d'organismes sociaux par les syndicats de salariés et d'employeurs ». Si l'on retranscrit ceux qui ne connaissent pas les secteurs gérés paritairement et ceux parmi ces derniers qui considèrent que les cotisations sociales correspondent à une « charge sociale », et non à une acquisition de droits, nous faisons le constat que seuls 4,6% des

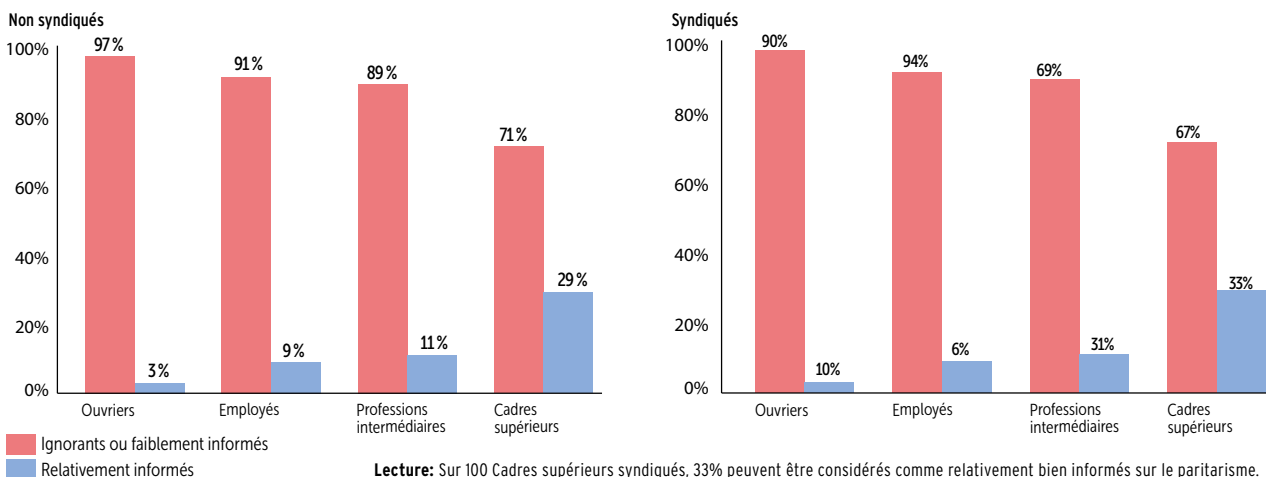
Sondage exclusif pour FoCadres

FO Cadres a commandé ce sondage spécifique sur le thème du paritarisme, dont les principaux résultats sont présentés ici.

Les questions ont été posées à 1003 personnes, âgées de 18 ans ou plus, tous salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi ou en formation. L'échantillonnage n'est pas représentatif de l'ensemble de la population française, mais les résultats sont

néanmoins révélateurs : syndiqués ou non, les salariés connaissent mal le paritarisme, outil fondamental de la démocratie sociale française... Ce travail est en train d'être analysé par deux sociologues qui ont accepté de faire un point d'étape avant l'été. Toutes leurs conclusions seront rendues à la rentrée. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans le prochain numéro.

FIG.1 Niveau de connaissance sur le paritarisme
par catégories sociales professionnelles et selon l'expérience syndicale



salariés ont une compréhension précise du rôle joué par le salaire différé, son objectif, son périmètre et le fonctionnement institutionnel paritaire qu'il engendre...

Est-ce que le fait d'être ou d'avoir été syndiqué améliore la connaissance du paritarisme ?

H.B : Nous avons croisé le niveau de connaissance du paritarisme avec l'adhésion syndicale et le niveau de diplôme. Nous constatons que le niveau social joue un rôle. Plus il augmente et plus les connaissances sur le paritarisme s'élèvent. Pour les syndiqués comme pour les non syndiqués. Mais le fait d'être syndiqué apporte un plus : les pourcentages de personnes ayant un niveau d'information relativement élevé sur le paritarisme sont quasi-systématiquement plus forts que chez les non syndiqués.

E.R : Il est frappant de constater que, pour les ouvriers, le pourcentage de salariés relativement informés est multiplié par 3 selon que l'on soit non syndiqué (3%) ou syndiqué (10%). Alors que chez les cadres, la syndicalisation ne fait monter le niveau de compétence sur le paritarisme que de 29% (non syndiqués) à 33% (syndiqués). Ce qui signifie que pour les classes populaires, la syndicalisation joue toujours un rôle d'émancipation par la connaissance.

Mal informés, les salariés du secteur privé souhaitent-ils confier la gestion des régimes sociaux paritaires au secteur bancaire et financier ?

H.B : Les réponses à cette question traduisent un franc rejet du secteur financier et bancaire, quelle que soit la catégorie sociale, chez les syndiqués comme chez les

FIG XX Que représentent les cotisations sociales?

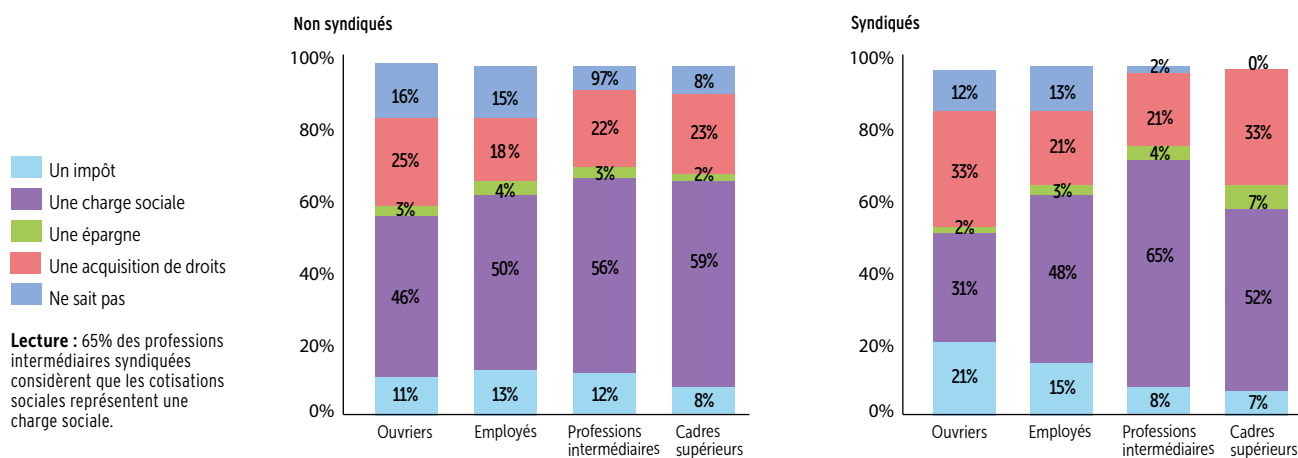
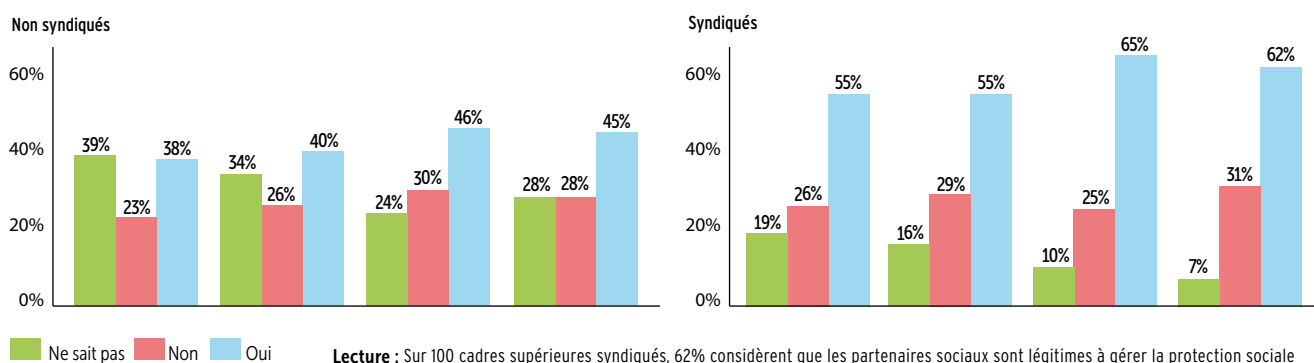


FIG.XX Les partenaires sociaux sont ils légitimes à assurer la gestion de la protection sociale ?



non syndiqués. Le rejet est d'ailleurs plus fort chez les cadres supérieurs que chez les ouvriers, comme si les premiers avaient une conscience plus aiguë des dangers de la financiarisation.

E.R : Par ailleurs, les syndiqués sont plus nombreux que les non syndiqués à considérer favorablement le fait que le secteur bancaire puisse gérer efficacement les régimes sociaux paritaires. C'est un résultat que nous ne savons pas expliquer.

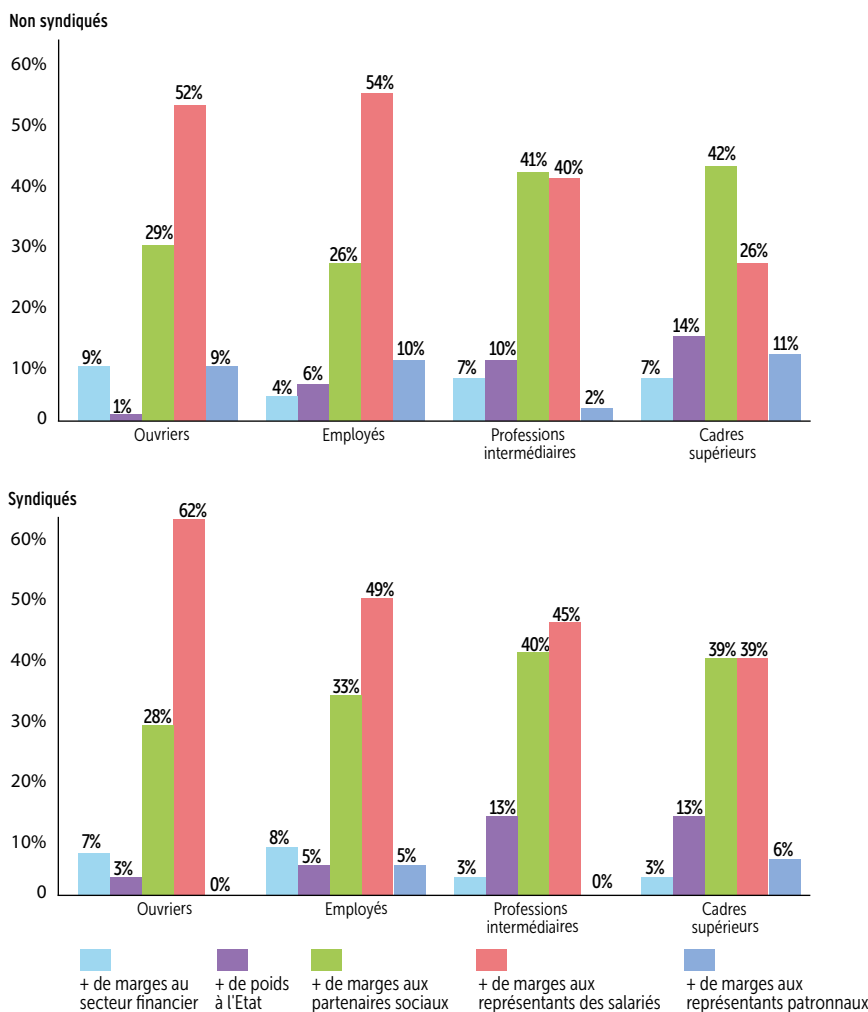
Les salariés font-ils confiance aux partenaires sociaux pour gérer la protection sociale ?

E.R : Clairement, ils considèrent qu'ils sont légitimes. Même chez les non syndiqués, les réponses sont plus positives que négatives. Mais trois phénomènes majeurs

émergent. A catégorie sociale équivalente, les syndiqués estiment plus fréquemment que les partenaires sociaux sont légitimes. Sur cette question aussi, plus on monte dans la hiérarchie sociale et plus la confiance dans les partenaires sociaux est élevée. Enfin, la proportion de ceux qui ne savent pas répondre augmente pour les catégories sociales les plus défavorisées et avec un faible niveau de syndicalisation.

H.B : Nous avons également demandé s'il fallait améliorer le système et à qui donner plus de marge. 56% des sondés ont répondu par l'affirmative. Il est significatif que l'État et le secteur financier récoltent les plus mauvais scores, même chez les cadres supérieurs non syndiqués qui sont 42% à souhaiter plus de marge pour les partenaires sociaux. 26% d'entre eux souhaitent même plus de marge pour les représentants de salariés.

FIG.X: Comment améliorer le paritarisme



salariés ont une compréhension précise du rôle joué par le salaire différé, son objectif, son périmètre et le fonctionnement institutionnel paritaire qu'il engendre...

Est-ce que le fait d'être ou d'avoir été syndiqué améliore la connaissance du paritarisme ?

H.B : Nous avons croisé le niveau de connaissance du paritarisme avec l'adhésion syndicale et le niveau de diplôme. Nous constatons que le niveau social joue un rôle. Plus il augmente et plus les connaissances sur le paritarisme s'élèvent. Pour les syndiqués comme pour les non syndiqués. Mais le fait d'être syndiqué apporte un plus : les pourcentages de personnes ayant un niveau d'information relativement élevé sur le paritarisme sont quasi-systématiquement plus forts que chez les non syndiqués.

E.R : Il est frappant de constater que, pour les ouvriers, le pourcentage de salariés relativement informés est multiplié par 3 selon que l'on soit non syndiqué (3%) ou syndiqué (10%). Alors que chez les cadres, la syndicalisation ne fait monter le niveau de compétence sur le paritarisme que de 29% (non syndiqués) à 33% (syndiqués). Ce qui signifie que pour les classes populaires, la syndicalisation joue toujours un rôle d'émancipation par la connaissance.

Mal informés, les salariés du secteur privé souhaitent-ils confier la gestion des régimes sociaux paritaires au secteur bancaire et financier ?

H.B : Les réponses à cette question traduisent un franc rejet du secteur financier et bancaire, quelle que soit la catégorie sociale, chez les syndiqués comme chez les

FIG XX Que représentent les cotisations sociales ?

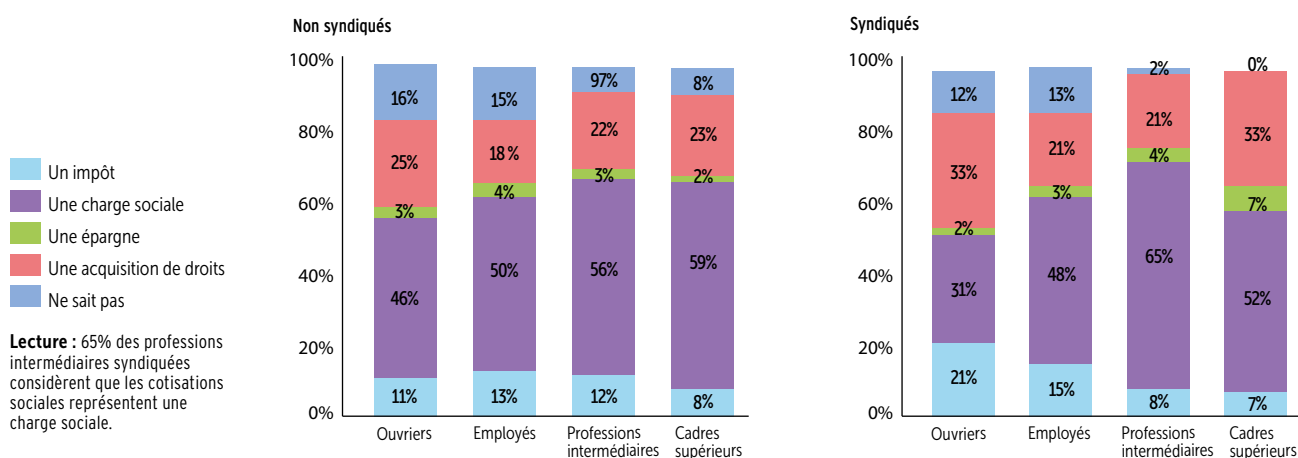
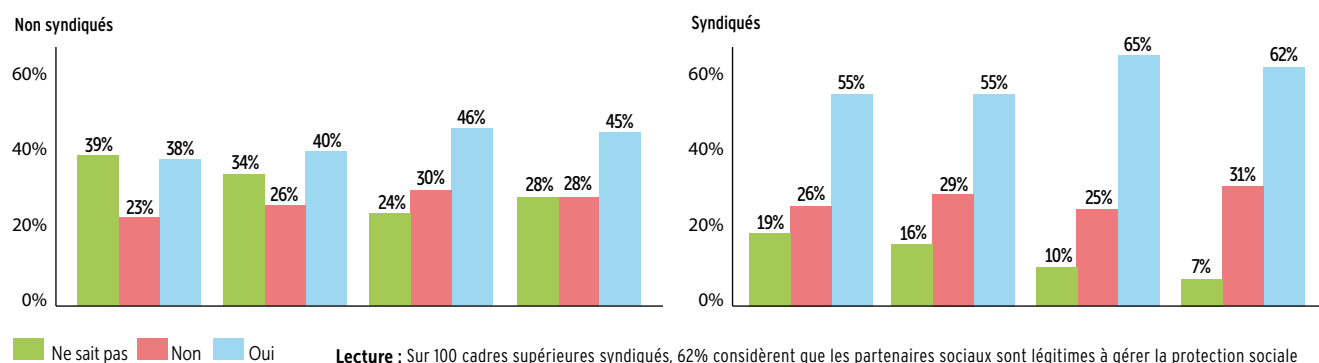


FIG.XX Les partenaires sociaux sont ils légitimes à assurer la gestion de la protection sociale ?



non syndiqués. Le rejet est d'ailleurs plus fort chez les cadres supérieurs que chez les ouvriers, comme si les premiers avaient une conscience plus aiguë des dangers de la financiarisation.

E.R : Par ailleurs, les syndiqués sont plus nombreux que les non syndiqués à considérer favorablement le fait que le secteur bancaire puisse gérer efficacement les régimes sociaux paritaires. C'est un résultat que nous ne savons pas expliquer.

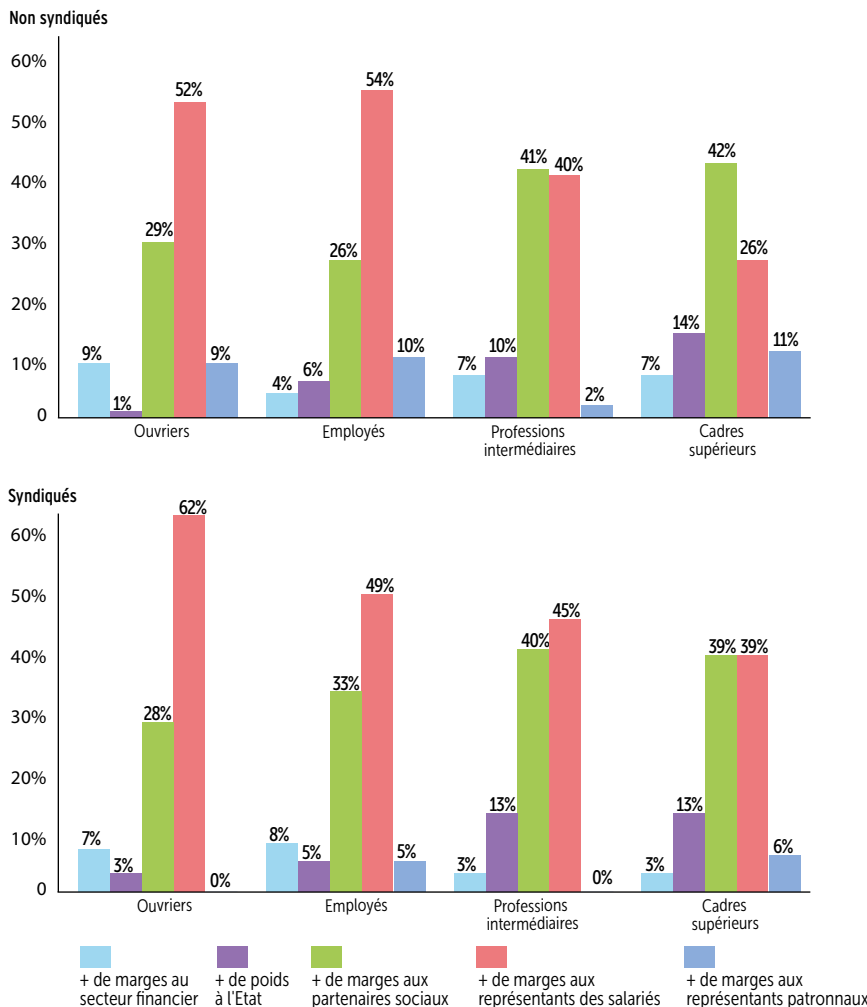
Les salariés font-ils confiance aux partenaires sociaux pour gérer la protection sociale ?

E.R : Clairement, ils considèrent qu'ils sont légitimes. Même chez les non syndiqués, les réponses sont plus positives que négatives. Mais trois phénomènes majeurs

émergent. A catégorie sociale équivalente, les syndiqués estiment plus fréquemment que les partenaires sociaux sont légitimes. Sur cette question aussi, plus on monte dans la hiérarchie sociale et plus la confiance dans les partenaires sociaux est élevée. Enfin, la proportion de ceux qui ne savent pas répondre augmente pour les catégories sociales les plus défavorisées et avec un faible niveau de syndicalisation.

H.B : Nous avons également demandé s'il fallait améliorer le système et à qui donner plus de marge. 56% des sondés ont répondu par l'affirmative. Il est significatif que l'État et le secteur financier récoltent les plus mauvais scores, même chez les cadres supérieurs non syndiqués qui sont 42% à souhaiter plus de marge pour les partenaires sociaux. 26% d'entre eux souhaitent même plus de marge pour les représentants de salariés.

FIG.X: Comment améliorer le paritarisme



Licencier au motif de propos non abusifs est sanctionné par la nullité

Embauché dans un grand groupe agroalimentaire français en 1991 comme ingénieur adjoint au directeur technique, un cadre de direction est nommé, en juin 2016, directeur général d'une filiale du groupe située en Europe de l'est, après avoir dirigé pendant quatre ans une autre filiale sud-américaine.

Le salarié alerte sa hiérarchie

A son nouveau poste, le salarié découvre des pratiques susceptibles de constituer des faits de corruption impliquant la direction locale, et des carences en matière de sécurité. Mi-octobre 2016, il alerte sa hiérarchie via un rapport, suite à quoi la maison mère initie un audit interne. Après la survenance d'un accident du travail, le salarié alerte début décembre sa hiérarchie sur la gestion désastreuse de la filiale tant sur le terrain économique et financier qu'en termes d'infractions graves et renouvelées à la législation sur le droit du travail. Il refuse d'être tenu responsable de la situation, qui n'était pas conforme à la description qui lui avait été faite de la filiale.

En l'absence de réaction officielle de sa hiérarchie, il finit par écrire au Président du directoire pour dénoncer les carences de gestion de sa hiérarchie et du groupe, qu'il soupçonne d'avoir été au courant des faits dénoncés.

Il est licencié pour faute grave,

Moins d'un mois plus tard, il est licencié pour faute grave, aux motifs qu'il a mis en cause sa hiérarchie et le groupe. Et pour avoir menacé de communiquer à des tiers la situation qu'il dénonçait pour nuire au groupe, ce afin de négocier son départ, et enfin pour avoir refusé

d'assumer ses responsabilités.

Le salarié saisit les prud'hommes et demande notamment la nullité de son licenciement et son indemnisation. Intégralement débouté, il conteste la décision devant la Cour d'appel d'Amiens, qui lui donne raison et juge son licenciement nul, considérant que les faits dénoncés étaient précis, objectifs, vérifiables, corroborés par les audits menés, et que leur ancienneté confirmait l'inertie de la direction.

Des propos ni injurieux ni excessifs

Les juges d'appel relèvent que les termes employés par le salarié n'étaient ni injurieux ni excessifs ou diffamatoires à l'encontre de l'employeur et du supérieur hiérarchique, et que ses critiques n'étaient pas malveillantes dès lors qu'il mettait en cause la gestion de la société et n'a pas donné de publicité aux faits dénoncés. L'employeur se pourvoit en cassation. Rappelons qu'il est établi de longue date que sauf abus, le salarié jouit de sa liberté d'expression dans comme à l'extérieur de l'entreprise.

Au travail, cette liberté fondamentale individuelle est encadrée au même titre que les autres libertés à l'actuel article L. 1121-1 du code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ». Sous ces réserves, ces restrictions peuvent être prévues dans des clauses contractuelles (de confidentialité ou de loyauté), un règlement intérieur ou encore une charte. Tout abus de sa liberté d'expression par le salarié peut donner lieu à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Mais encore faut-il que l'abus soit caractérisé !

La cour de cassation

Confirmant l'arrêt d'appel qui avait précisément caractérisé la bonne foi du salarié et l'absence d'abus, la Cour de cassation vient de rappeler, dans une décision limpide, que le motif de licenciement fondé sur l'exercice non abusif de sa liberté d'expression par le salarié est contaminant, et entraîne donc

à lui seul la nullité du licenciement. Dans ces conditions, les juges n'ont pas à examiner les autres griefs. Parce que la liberté d'expression est fondamentale, sa violation est gravement sanctionnée, et donne droit à réintégration et au versement d'une indemnité d'éviction correspondant à tous les salaires non versés, ou bien à une indemnité minimale de six mois de salaire. Ces motifs contaminants touchent particulièrement les cadres de direction : attention aux reproches formulés par l'employeur dans la lettre de licenciement !

Cour de cassation, chambre sociale, 29 juin 2022, pourvoi n°20-16060

« le salarié jouit de sa liberté d'expression dans comme à l'extérieur de l'entreprise »

Article L. 1121-1 du code du travail



