

Modernisation du **paritarisme** et mandats **territoriaux**

16 novembre 2010

## Patrice Lombard

Représentant des territoires pour la délibération sur la modernisation du paritarisme

## Benoît Roger-Vasselin

Chef de file de la délibération sur la modernisation du paritarisme

## Bruno Lucas

Président de la Commission « réseau territorial et militantisme patronal »

## Daniel Thébault

Président du Comité d'influence territoriale

## Stéphane Gueydon

Animateur du groupe de travail « Modernisation du paritarisme et mandats territoriaux »

## I - Rappels

- 1 – **Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?** p. 5
  - Les mandataires désignés p. 5
  - Les représentants élus p. 7
    - Les juges p. 7
    - Les membres des CCI p. 9
- 2 – **Qu'est-ce que le paritarisme ?** p. 10
  - Le paritarisme de négociation p. 10
  - Le paritarisme d'interprétation p. 10
  - Le paritarisme de gestion p. 10
  - Le paritarisme de consultation p. 11
- 3 – **Quel financement pour le paritarisme ?** p. 12
  - Les cotisations p. 12
  - Le préciput p. 14
  - La subvention p. 14
  - Le prélèvement obligatoire p. 14

## II - Constats

- 1 – **Cartographie représentation patronale en territoires** p. 16
- 2 - **Recensement des « mandataires » territoriaux** p. 18
- 3 – **Analyse de l'évolution du paritarisme par les MT/MR** p. 20
  - Dilution de l'influence du MEDEF p. 20
  - Ingérence de l'Etat et des collectivités territoriales p. 21
  - Altération de la proximité avec les entreprises p. 22
  - bouleversement des équilibres traditionnels p. 23
- 4 - **Difficultés rencontrées par les MT/MR** p. 24
  - Pléthore de mandats ou assimilés p. 24
  - Insuffisance des moyens pour gérer efficacement les mandats p. 25
  - Manque de visibilité et déficit d'image du paritarisme p. 27

## I - Rappels

# 1- Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?

*Art. 1984 du code civil « Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom ».*

- Les mandataires désignés

La plupart des mandataires sont désignés, notamment par les partenaires sociaux et donc le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour les employeurs.

Trois types d'instances accueillent les mandataires patronaux :

- les instances paritaires, composées à parts égales de représentants des employeurs et des salariés (exemple la COPIRE) ;
- les instances tripartites, voire quadripartites, réunissant des représentants des employeurs, des salariés et de l'administration et dans certains cas des collectivités territoriales ;
- enfin divers instances, plus larges, regroupant des représentants du monde économique et/ou associatif (exemple le CESR).

# 1- Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?

Généralement les textes prévoient la répartition des sièges au sein du collège employeurs entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

Il arrive cependant que cette répartition soit « négociée » localement et fasse l'objet d'un usage, jusqu'alors peu remis en cause.

Dans le contexte actuel et dans la perspective de l'évaluation de la représentativité des organisations patronales, le sujet devient sensible.

Les missions générales des mandataires sont de plusieurs natures :

- ils assurent la défense des intérêts communs des entreprises quelque soit leur taille ou leur secteur d'activité ;
- ils assurent la déclinaison territoriale des grandes politiques nationales ;
- ils contribuent à créer un environnement favorable aux employeurs ;
- ils promeuvent les valeurs de l'entreprise et des entrepreneurs.

# 1- Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?

- Les représentants élus
- Les juges

Le MEDEF territorial ne peut pas donner pouvoir aux juges d'agir dans le fond des affaires car cela porterait atteinte au principe d'indépendance des juges : on parle alors de **fonction juridictionnelle**.

Il s'agit principalement des **conseillers prud'hommes** et des **juges au Tribunal de commerce**.

En effet, une fois élus les juges prêtent serment et ont à juger « en droit » de conflits individuels du travail, ou de litiges commerciaux et de traitement des difficultés des entreprises (procédures collectives).

Néanmoins, il existe un lien dans la mesure où le MEDEF territorial présente les candidats en fonction de leur engagement de respecter les valeurs portées par la liste sur laquelle ils choisissent librement de figurer.

C'est de la responsabilité du MEDEF territorial vis-à-vis des entreprises.

Les juges au Tribunal de commerce sont élus par les délégués consulaires (et les juges en exercice et anciens juges). Le MEDEF territorial doit s'appuyer sur ces derniers et les sensibiliser à l'importance d'élire des juges incarnant les valeurs portées par le MEDEF, notamment la solidarité à l'égard de leurs pairs (dans le respect du droit, bien évidemment).

# 1- Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?

Il y a de fait une grande complémentarité entre l'action des MT et les juges : le MT accompagne en amont les entreprises dans leurs difficultés, voire leurs restructurations, leur politique RH, et la juridiction prend le relais lorsque ces difficultés donnent lieu à litiges dont seuls les tribunaux ont à connaître en application du droit.

Il ne s'agit nullement d'intervenir sur les décisions des juges, mais plus le MT travaille en amont et en confiance avec les juridictions, plus les juges pourront efficacement défendre le tissu économique.

Les décisions des conseillers prud'hommes et des juges au Tribunal de commerce font jurisprudence, laquelle, bien que locale et de premier degré, peut faire évoluer le droit en la matière.

En ce qui concerne les conseillers prud'hommes, les formations dispensées par EDS (Entreprises et Droit Social) leur donnent tous les éléments pour appliquer rigoureusement le droit du travail et les règles de procédure, en particulier les principes qui ont valeur constitutionnelle du respect des droits de la défense et de la présomption d'innocence.

# 1- Qu'est-ce qu'un mandat, un mandataire ?

- Les membres des CCI

La désignation par les urnes des membres des **Chambres de Commerce et d'Industrie** leur confère indéniablement une légitimité et partant, une indépendance qui fait contrepoids à la tutelle de l'Etat. Il s'agit également d'un **mandat électif**.

Là encore, figurer sur une liste MEDEF est un acte libre et volontaire, les candidats pouvant se présenter individuellement ou sur d'autres listes (organisations patronales, ou toute autre organisation de chefs d'entreprise...).

Cette volonté est formalisée dans une lettre d'engagement contractuelle, indiquant les engagements réciproques du MEDEF (information, formation, accompagnement...) et du candidat quand il sera élu membre de la chambre (assiduité, compte-rendu, mise en œuvre du programme de mandature défini par le MEDEF territorial....).

La légitimité des élus (juges ou membres des chambres consulaires) repose sur le fait qu'ils ont été élus sur des listes porteuses d'un programme et de valeurs qu'ils s'engagent moralement, pour le compte de la communauté des entrepreneurs, à respecter tout au long de l'exercice de leur fonction afin de défendre au mieux les intérêts des chefs d'entreprise.

## 2 – Qu'est-ce que le paritarisme ?

Les différents modes de paritarisme proposés ci-dessous combinent des critères liés à son objet et au degré d'indépendance donc d'influence des partenaires sociaux.

- **Le paritarisme de négociation**, dont l'intitulé correct est « **négociation collective** », crée par les accords des règles dans les domaines relevant de la compétence et de la légitimité des partenaires sociaux, c'est-à-dire tout ce qui concerne directement ou indirectement le contrat de travail. Cette compétence autonome est strictement nationale.
- **Le paritarisme « d'interprétation »** intervient dans l'application des normes conventionnelles. Cela relève de la compétence des signataires des accords eux-mêmes, soit directement, soit au travers des organismes de gestion paritaire.
- **Le paritarisme de gestion** met en œuvre de façon opérationnelle les dispositions figurant dans les accords (chômage, formation, retraite complémentaire, logement) ou gère des dispositifs (sécurité sociale) en proposant des services aux entreprises et aux salariés. Dans le premier cas les partenaires sociaux gouvernent et gèrent seuls avec plus ou moins d'indépendance vis-à-vis de la technocratie.  
Dans le deuxième cas les partenaires sociaux ne sont pas les seuls gestionnaires.

## 2 – Qu'est-ce que le paritarisme ?

- **Le paritarisme de consultation** invite les partenaires sociaux à exprimer un avis sur des politiques ou des actions mises en œuvre par l'Etat ou les collectivités territoriales.

L'avis peut être donné par un organisme strictement paritaire comme la COPIRE (formation, emploi) ou l'ORST (santé).

L'avis peut s'exprimer dans le cadre d'instances multipartites regroupant des acteurs publics, associatifs... et où les partenaires sociaux sont minoritaires.

Dans ce cadre il est plus approprié de parler de **dialogue social** que de paritarisme.

## 3 – Quel financement pour le paritarisme ?

- **Les cotisations**

Les cotisations des adhérents directs et indirects contribuent à financer la gestion des mandats, mission centrale et spécifique des MT.

### Poids des cotisations dans les ressources du Medef

- **Budget du MEDEF**

Total recettes : **36,3 millions d'euros**

Répartition :

- Cotisations : **65 %**
- Activités paritaires et européennes : **32%**
- Autres produits : **3%**

# 3 – Quel financement pour le paritarisme ?

## Poids des cotisations dans les ressources des Medef territoriaux

- **Budget des MT**

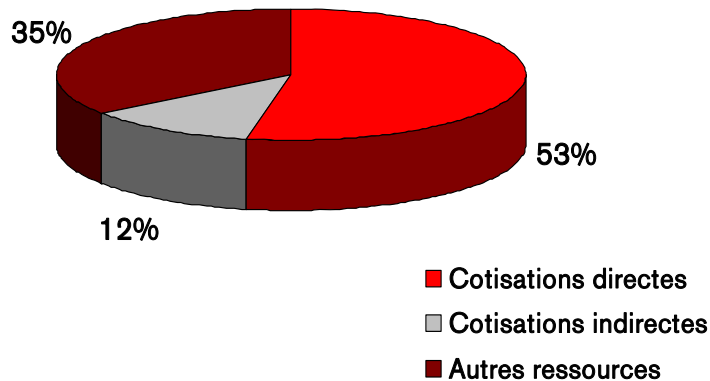
100 000 euros à 1,5 millions d'euros

Budget consolidé des MT : entre 35 et 40 millions d'euros

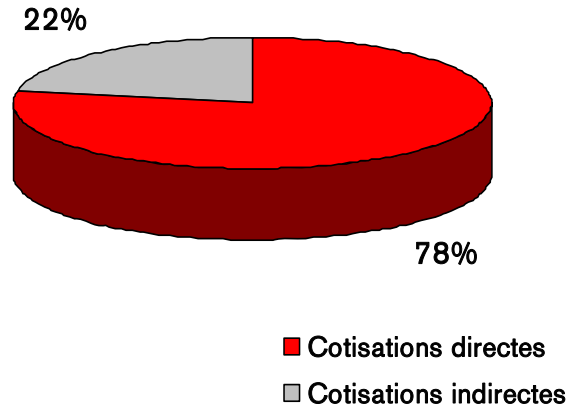
Cotisations MT au MEDEF : 1,96 millions d'euros

Globalement le 5ème contributeur du Medef

Répartition des ressources  
des Medef territoriaux



Environ 35 millions d'euros de cotisations  
directes et indirectes



# 3 – Quel financement pour le paritarisme ?

## ▪ Le préciput

C'est un prélèvement à la source d'une part de collecte.

Ex : le préciput formation national. Un accord fixe l'organisation de la collecte et la clef de répartition entre les organisations. La loi cadre le principe, les bénéficiaires et l'objet. Un décret définit les taux de prélèvement, les conditions d'emplois des sommes, les modalités de justification des fonds et de contrôle, et précise les missions.

## ▪ La subvention

C'est une somme allouée conventionnellement par le conseil d'administration d'un organisme du champ paritaire (ex : les stages hygiène et sécurité financés par la CARSAT). La subvention peut également être accordée par l'Etat et les collectivités territoriales pour financer des projets ou le dialogue social.

Certaines subventions nécessitent la production de résultats (ex : GPEC avec le nombre d'entreprises mobilisées). D'autres financent par principe l'activité de l'organisation (ex : subvention d'un Conseil régional à une organisation professionnelle ou syndicale).

## ▪ Le prélèvement obligatoire

C'est une contribution obligatoire assise sur la masse salariale des entreprises dans un champ d'application déterminé par accord pour financer le dialogue social.

Ex : l'accord conclu par l'UPA qui s'applique aux seules entreprises artisanales de moins de 10 salariés relevant du répertoire des métiers. Cet accord a instauré une contribution de 0.15% de la masse salariale destiné à 0,08% au financement du dialogue social interprofessionnel et à 0,07% au financement du dialogue social de branche.

## II - Constats



# 1 - Cartographie représentation patronale en territoires

## Glossaire

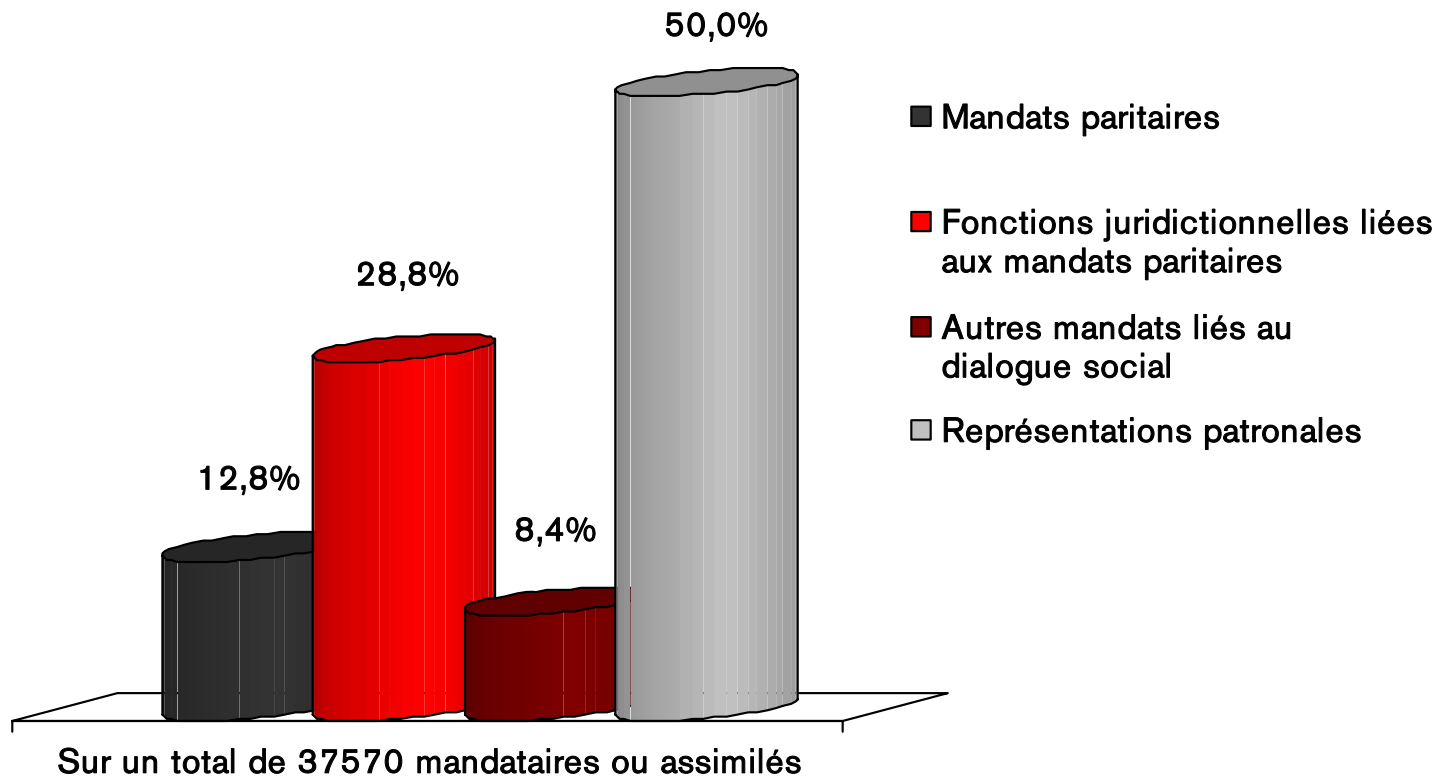
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARACT	Association régionale amélioration des conditions de travail
ARCNAM	Association régionale du conservatoire national des arts et métiers
ARFP	Association régionale de la formation professionnelle
ARS	Agence régionale de santé
CAE	Centre d'action éducative
CAEN	Conseil académique de l'Éducation nationale
CAF	Caisse d'allocations familiales
CARIF/OREF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation
CARSAT	Caisse assurance retraite et de santé au travail (ex CRAM)
CBE	Comité de bassin d'emploi
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCREFFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CCRRDT	Comité consultatif régional de recherche et de développement technologique
CDEI	Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CDRG	Commission départementale de recours gracieux
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CFA	Centre formation d'apprentis
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
CIL	Comité interprofessionnel du logement
CLEE	Comités locaux école entreprise
CODE	Comité départemental de l'emploi
Cons de dev	Conseil de développement
Cons suivi des aides	Commission régionale de suivi des aides aux entreprises
COPARIL	Commission paritaire interprofessionnelle du logement
COPEC	Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté

COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPR	Comités paritaires régionaux APEC
CRA	Commission de recours amiable URSSAF
CRE	Commission régionale de l'emploi
CRILD	Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations.
CRPRP	Comité régional de préventions des risques professionnels
CTR	Comité Technique Régional
Fed atmo	Fédération des associations agréées pour la surveillance de la qualité de l'air (AASQA)
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
IPR	Instance paritaire régional
IRP	Institution de prévoyance
IUT	Institut universitaire de technologie
MDE	Maison de l'emploi
ML	Mission locale
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OREF	Observatoire régional emploi formation
ORST	Observatoire régional de la santé au travail
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
Pole compet	Pôle de compétitivité
PRITH	Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés
RSDE	Comité de pilotage régional de recherche de substances dangereuses dans l'eau
S3PI	Secrétariat permanent pour la prévention des pollutions industrielles
SST	Service de santé au travail
TASS	Tribunal des affaires de la sécurité sociale
TCI	Tribunal du contentieux de l'incapacité
UGECAM	Union pour la gestion des établissements de l'assurance maladie
URSSAF	Union de recouvrement de cotisation de sécurité sociale et d'allocation familiale

## 2 - Recensement des « mandataires » territoriaux

		Types d'instances	Nombre d'instances	Total représentants
Déclinaison territoriale des mandats paritaires nationaux	Protection sociale	15	576	3 400
	Emploi	4	111	550
	Formation professionnelle	4	96	750
	Logement	1	14	100
Sous-total		24	797	4 800
Fonctions juridictionnelles liées aux mandats paritaires	Conseil de Prud'hommes	1	208	10 500
	Tribunal des affaires de la Sécurité sociale	1	119	250
	Tribunal du contentieux de l'incapacité	1	26	50
Sous-total		4	484	10 800
Autres "mandats" liés au dialogue social	Conseil économique, social et environnemental régional	1	26	170
	Autres instances multipartites territoriales	-	50	3 000
Sous-total		1	26	3 170
TOTAL Champ paritaire et dialogue social		29	1 307	18 770
Autres représentations strictement patronales	Délégués consulaires	1	131	13 700
	Chambre de commerce et d'industrie	2	150	2 000
	Tribunal de commerce	1	131	3 100
TOTAL Champ patronal		4	412	18 800
TOTAL		33	1 719	37 570

## 2 - Recensement des « mandataires » territoriaux



# 3 – Analyse de l'évolution du paritarisme par les MT/MR

## ▪ Dilution de l'influence du MEDEF

- Multiplicité des acteurs au sein d'instances multipartites et parfois pléthoriques, les partenaires sociaux devenant minoritaires aux côtés des associations, de l'Etat, des collectivités territoriales, des clubs d'entreprises...
- Empilement des structures ou groupes de travail dans lesquelles les MT doivent désigner des représentants : conseils de développement, missions locales, agences de l'eau...
- Importance donnée à la technostructure au détriment des partenaires sociaux (ex : rôle du directeur de CPAM d'URSSAF ou de CARSAT)
- Glissement d'un paritarisme de gestion vers un dialogue social plus large jouant le rôle d'amortisseur social nécessaire au bon fonctionnement de la démocratie sociale territoriale

# 3 – Analyse de l'évolution du paritarisme par les MT/MR

## ▪ Ingérence de l'Etat et des collectivités territoriales

- Ingérence des services déconcentrés de l'Etat (DIRRECTE) demandeurs de conventions pour justifier une politique ou pour utiliser des lignes budgétaires consacrées au dialogue social
- Cette situation crée une dépendance vis-à-vis de l'Etat et représente un risque de création de norme
- Défiance et instrumentalisation des collectivités locales à l'égard des MT, préférant avoir les branches sectorielles ou les CCI comme interlocuteurs, ou même une multiplicité de contacts. La reconnaissance du MT comme principal partenaire social « interpro » s'en trouve affaiblie.
- Discrimination à l'égard du MR : certaines régions financent exclusivement la CGPME jugée politiquement plus neutre (ou l'UPA), voire ne financent que les syndicats de salariés.

## 3 – Analyse de l'évolution du paritarisme par les MT/MR

- **Altération de la proximité avec les entreprises**
  - Régionalisation et regroupement des structures avec pour conséquence une perte potentielle de proximité avec les entreprises : IPR, URSSAF, CPAM...
  - Dissolution du lien territorial au sein d'instances de plus en plus nationales : groupes de protection sociale, CIL...

# 3 – Analyse de l'évolution du paritarisme par les MT/MR

## ▪ **Bouleversement des équilibres traditionnels**

- Rupture de la parité entre partenaires sociaux dans des nouvelles instances créées. Exemple : les ARS avec 5 représentants des organisations syndicales et 3 représentants des organisations patronales.
- Impact latent de l'enjeu de représentativité des organisations patronales dans la répartition des sièges entre organisations patronales. Ex : IPR, CTR, ARACT, COPIRE
- Montée en puissance de l'économie sociale et volonté d'autres organisations d'être reconnues en tant que partenaire social (UNAPL, FNSEA..). Cela rompt les équilibres entre OP (ex : conseils de prud'hommes).
- Des sièges sont revendiqués par les autres organisations patronales, mais ensuite ne sont pas occupés. Difficile dans ce cas d'obtenir une majorité patronale.
- Les organisations de salariés sont les arbitres du collège patronal qui, par manque de cohésion, recherche des alliances côté syndical. C'est un revirement de tendance observé depuis quelques temps.
- Volonté de certains syndicats d'installer un paritarisme 50/50 dans des organismes financés exclusivement par les employeurs. Ex : CIL, SST...

## 4 - Difficultés rencontrées par les MT/MR

- **Pléthore de mandats ou assimilés**
  - Manque d'un vivier de mandataires, encore actifs, disponibles, compétents et militants
  - Vieillessement de la pyramide des âges
  - Manque d'appétence des nouvelles générations d'entrepreneurs pour les mandats
  - Problème d'attractivité des mandats dû au nombre important de mandats à pourvoir
  - Difficile de hiérarchiser les mandats et donc de prioriser la présence du MT dans les différents organismes, voire choisir de ne pas siéger
  - Difficile d'évaluer l'efficacité et l'utilité de certains mandats pour les entreprises ou pour le MT

## 4 - Difficultés rencontrées par les MT/MR

- **Insuffisance des moyens pour gérer efficacement les mandats**
  - Manque de moyens pour permettre aux MT d'animer leurs mandataires (sélection, suivi, information, formation, animation). Certains mandats sont très techniques et il manque une ressource pour alimenter en permanence les mandataires sur l'évolution des textes et la position du MEDEF et permettre aux MT de répondre en temps réel à leurs attentes.
  - Absence de corps de doctrine sur un certain nombre de sujets. Pas assez d'informations argumentées venant du MEDEF.
  - Certains mandataires sont enclins à défendre les intérêts de l'organisme parce qu'ils ne représentent plus qu'eux-mêmes et qu'ils ont le réflexe du chef d'entreprise : développer la structure comme on développe une entreprise.
  - Grand professionnalisme des représentants des organisations syndicales qui exercent leurs mandats à temps plein et dont c'est le métier.
  - Manque de transparence dans l'octroi de subventions par les régions aux différents partenaires sociaux.

## 4 - Difficultés rencontrées par les MT/MR

- **Insuffisance des moyens pour gérer efficacement les mandats**
  - Manque de moyens pour rembourser les frais des mandataires (par ailleurs bénévoles), essentiellement les frais de déplacement qui ne sont pas tous pris en charge par les organismes dans lesquels ils siègent, à mettre en lien avec la régionalisation des structures (une réunion à la Région prend 1 après-midi, voire une journée pour les MT excentrés).
  - La plupart des MT ont des structures trop petites pour assurer une gestion efficace des mandats, pourtant mission d'intérêt collectif dont les bénéficiaires vont au-delà de leurs seuls adhérents.
  - Coût de l'organisation des élections prud'homales pour le MT chef de file de ces élections (particulièrement aigu à Paris)

## 4 - Difficultés rencontrées par les MT/MR

- **Manque de visibilité et déficit d'image du paritarisme**
  - Désintérêt, méconnaissance voire méfiance des employeurs et des adhérents des MT à l'égard du paritarisme (opacité, manque d'efficience, sert à financer les organisations...). Cela vaut aussi de la part de l'Etat et des collectivités territoriales.
  - Peu de visibilité sur l'utilité des mandats et le rôle des mandataires