

## Le « paritarisme de gestion » a-t-il un avenir dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie ?

François Chérèque a jeté le trouble dans les rangs de la CFDT et au-delà, en s'interrogeant à haute voix sur la pertinence et la capacité à rester impliqué à la hauteur actuelle dans la gestion paritaire de la formation professionnelle, ainsi que des retraites complémentaires<sup>1</sup>. La légitimité du syndicat rappelle-t-il, se construit avant tout dans l'entreprise.

*« Il faut alléger la participation des syndicats à de multiples organismes à l'évidence trop nombreux. Avons-nous besoin de deux caisses de retraites complémentaires, l'Arrco et l'Agirc ? Cela représente une centaine de mandats CFDT occupés à gérer les doublons. Devons-nous être aussi présents dans toutes les instances de la formation professionnelle ? Cela occupe entre 800 et 1000 de nos militants. Avec un risque majeur, celui d'accréditer l'idée que les syndicats se servent de ces organismes pour financer leurs frais de structure. Il faut en sortir (...) Les salariés attendent des syndicats qu'ils s'occupent de leur salaire, de leur carrière, de leur formation, qu'ils apportent des résultats sur leur parcours professionnel. **Il faut développer le syndicalisme de service** ».*

Ces déclarations doivent être replacées dans le contexte plus large de la « modernisation » du syndicalisme engagé avec la réforme du dialogue social (tout ce qui relève des relations individuelles et collectives du travail, donc la formation professionnelle a vocation à être négocié avant de donner lieu à une loi) la représentativité des organisations syndicales de salariés, et le financement du dialogue social. Elles préparent le terrain aux débats internes du prochain congrès de cette organisation.

Mais d'ores et déjà elles ont trouvé un écho dans le rapport « Ferracci » préparatoire à la réforme de la formation qui prône, dans la foulée du rapport de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales), la réduction du nombre des Opcas, le développement de leur mission de prestation de services aux entreprises et aux salariés. Les deux approches en revanche se distinguent par la conception implicite du paritarisme, marquée pour François Chérèque du sceau de l'autonomie face à l'État et pour les deux rapports cités par une attraction tripartite ou multipartite au demeurant d'un grand flou comme l'illustre la proposition d'introduire un représentant de l'État au sein du conseil d'administration des Opcas ou celle de créer un fonds régional de sécurisation des parcours à composition multipartite (Régions, État, organisations patronales et syndicales). Cette proposition de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) n'a été retenue ni par les membres du groupe multipartite, ni par le COE (Conseil d'orientation pour l'emploi).

---

<sup>1</sup> « Challenges » du 27 mars 2008, dépêche AEF n°93779

Le caractère tranchant des déclarations de François Chérèque, d'un côté, les ambiguïtés des rapports Igas et «Ferracci » de l'autre, sur le même sujet, invitent à prolonger la réflexion sur le sens et le devenir du « paritarisme de gestion » dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie.

## **I. Clarification sémantique**

Le paritarisme, selon les dictionnaires consultés est tout à la fois « un courant d'idées qui préconise le recours aux organismes paritaires pour traiter des accords entre patronat et salariat » (Petit Larousse) et une technique de gestion dans laquelle les deux parties sont représentées à égalité. Aussi, ni le tripartisme (État, syndicat de salariés et employeurs) dont le modèle de référence est le BIT (Bureau international du travail), ni le multipartisme (Conseil économique et social) ni la concertation au sein d'instances publiques (CNFPTLV/Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour la formation) ne peuvent être considérées comme du paritarisme. La négociation collective, qui est certes l'apanage des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, mais dont le processus de prise de décision repose sur le rapport de force ouvert et non sur un décompte arithmétique des voix attribuées à chaque collège constitué à « parité », ne peut pas d'avantage être considéré comme du paritarisme de gestion, même si certaines négociations sont préparées par des instances composées paritairement.

Si l'on accepte les éléments sémantiques qui viennent d'être rappelés, le paritarisme de gestion tel qu'il est pratiqué en France englobe outre la formation (FAF, Opcat, Opacif) qui fait l'objet de cette chronique, les retraites complémentaires (Agirc et Arrco), l'assurance chômage (Unedic-Assedic), l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), l'Agefiph (le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). La sécurité sociale ne relève plus de cette définition en raison de la place prééminente des pouvoirs publics. Une mention particulière doit être faite aux conseils des prud'hommes dont la composition est paritaire, non pas en application d'un accord collectif, mais par détermination dans la loi.

## **II. Aux sources du paritarisme**

Le paritarisme considéré comme un « courant d'idées » plonge ses racines dans les révolutions, les périodes de guerre, les mouvements sociaux de grande amplitude. Selon les périodes, il constitue une réponse réformatrice à la lutte des classes, un produit de la collaboration de classes du corporatisme et du néo-corporatisme ou encore de la recherche d'un équilibre entre la loi et l'accord collectif dans un ordre démocratique pluraliste.

En voici quelques illustrations :

## La Révolution de février 1848 et le paritarisme prud'homal

C'est dans le contexte de revendications sociales et de réformes de la deuxième République naissante que le modèle paritaire fait sa première apparition juridique. Les conseils de prud'hommes nés dans « les flans du capitalisme » du début du XIX<sup>e</sup> siècle en constituent le lieu d'émergence historique (Marcel David, Droit social, février 1974, p. 17 - André Tarby novembre 1995, N° 11 p. 914 « Paritarisme et institution de la formation professionnelle continue).

Un des premiers actes du gouvernement provisoire issu de la Révolution de février 1848 a été la création d'une commission spéciale chargée de proposer un plan de réforme sociale dont celle des conseils de prud'hommes, vivement critiquées pour leur domination patronale. C'est dans ce contexte de rupture que le décret du 27 mai 1848 vient consacrer le principe du paritarisme prud'homal en prévoyant un « nombre de prud'hommes ouvriers toujours égal à celui des prud'hommes patrons ».

L'institution prud'homale a été maintes fois réformée au fil des décennies, cependant le principe du paritarisme est toujours inscrit dans notre droit positif. Elle est définie aujourd'hui comme « une juridiction élective et paritaire » (code du Travail, art. L.1421-1). Le processus de prise de décision qui est la marque du paritarisme vise au respect scrupuleux des intérêts des parties au conflit individuel de travail.

## La révolution de novembre 1918 en Allemagne : des conseils ouvriers à l'article 165 de la constitution de Weimar

C'est en Allemagne et non en Russie que le capitalisme devait connaître ses derniers jours. Les formes d'organisation politique, c'est-à-dire la démocratie parlementaire et économique, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devaient être remplacées à tous les niveaux par les conseils ouvriers révolutionnaires dont la cellule de la base était l'entreprise. La révolution des conseils a échoué en Allemagne, mais cet épisode historique déterminant pour la structuration des rapports sociaux allemands, a engendré le concept réformiste de « parité » traduit dans l'article 165 de la constitution de Weimar : *« les ouvriers et les employés sont appelés à collaborer à égalité de droits avec les employeurs à la réglementation des conditions de salaires et de travail, ainsi qu'à l'ensemble du développement économique des forces productives. Leurs organisations respectives et leurs accords sont reconnus ».*

Le principe de parité ainsi introduit dans le système social allemand est toujours d'actualité. Il s'exprime en particulier à travers la conception de la grève et du lock-out, qui sont des « armes » des organisations syndicales pour la grève (et non des salariés) et des organisations d'employeurs pour le lock-out. Elles ne peuvent être utilisées qu'en cas d'échec de la négociation collective et dans le respect du principe de « Waffengleichheit » c'est-à-dire d'égalité (parité) des armes.

La parité pour le développement économique des forces productives, sous la forme de conseils économiques régionaux a quant à elle disparu, sauf dans deux Länder

(Bremen-Sarre). Ils ont également survécu au Luxembourg et en Autriche qui connaissent des « chambres du travail » gérées par les seules organisations syndicales de salariés. Les chambres de l'industrie sont gérées par les seuls employeurs. Le principe de parité des armes des forces du travail et du capital s'applique ici au développement économique des forces productives. Comme si, en France, les organisations syndicales de salariés disposaient de la même force de frappe que celle dont disposent, à travers les chambres de commerce et d'industrie les organisations d'employeurs, qui de fait les contrôlent par le biais des élections.

La pensée la plus élaborée du « paritarisme » se trouve sans conteste dans l'histoire sociale allemande. Le paritarisme, c'est-à-dire l'égalité formelle et institutionnalisée entre le capital et le travail s'est construit en réaction au risque de prise de pouvoir par les conseils ouvriers révolutionnaires. (Jean-Marie Luttringer, « La place du syndicat dans l'entreprise allemande », éditions Economica, série juridique, 1979).

En France, cette vision a été portée par André Bergeron (FO) dont le nom est quasi synonyme de paritarisme : « *Le paritarisme est un concept opposé à celui de la lutte des classes marxiste léniniste. On y gère ensemble entre gens qui s'opposent par ailleurs* ». (Les Échos du 26 juin 1995 cité par L. Duclos – Olivier Mériaux, La revue Ires, « Le paritarisme, institution et acteurs » n° 24, 1997 p. 43).

Il fait ainsi le lien entre la tradition allemande du réformisme syndical fondé sur le primat de la négociation collective et le cas échéant la gestion paritaire de « garanties sociales » au sein d'institutions, elles-mêmes issues de la négociation collective.

### **La guerre de 1939-1945 et l'après guerre en France**

La question du paritarisme est absente de débat social en France à l'issue de la première guerre mondiale. Elle apparaît à l'occasion de la seconde guerre sans pour autant donner lieu, comme ce fut le cas en Allemagne à une confrontation politique et idéologique de même ampleur.

À la Libération, le paritarisme s'inscrit dans le discours sur la réconciliation entre le capital et le travail exprimé politiquement par le Général de Gaulle, et plus largement dans le concept de démocratie sociale porté par le Conseil national de la Résistance. La gestion de la sécurité sociale en constitue l'illustration.

En 1947, il exprime le réformisme d'une partie du nouveau syndicalisme par la négociation interprofessionnelle d'institutions de garanties sociales (retraites complémentaires), et en 1958 par la création de l'assurance chômage.

C'est à cette dernière filiation (1947-1958) que se rattache le paritarisme dans le champ de la formation professionnelle, c'est-à-dire la gestion d'une garantie sociale issue d'un accord collectif national interprofessionnel décliné au niveau des branches professionnelles.

### III. Les fondements « doctrinaux » du paritarisme de gestion de la formation

L'idéologie du paritarisme est pétrie des courants d'idées qui viennent d'être sommairement évoqués : rempart contre la lutte des classes, association du capital et du travail, corporatisme et néocorporatisme... Leur facteur commun est la reconnaissance d'une divergence au moins partielle entre les intérêts des employeurs et ceux des salariés, dans le domaine de la formation professionnelle. Cette divergence peut être dépassée au sein d'un processus juridique institutionnalisé et pérenne fondé sur la négociation collective créatrice de règles du jeu (droit d'accès à la formation et financement) et d'institutions spécialisées en charge de leur gestion à parité de droits et d'obligations, par des administrateurs mandatés par les négociateurs (paritarisme de représentation et non électif sauf pour les Prud'hommes).

La doctrine réformatrice de trois des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel (FO, CFTC, CGC) était dès 1968-1971 en adéquation parfaite avec cette approche. La CFDT « autogestionnaire » des années 68-70 ne l'était pas jusqu'à son recentrage dans les années 80, encore moins la CGT qui voyait dans le paritarisme de gestion un nouvel avatar de la collaboration de classe. Aujourd'hui les cinq confédérations sont réformatrices (peu ou prou) et suivent le chemin ouvert par FO dès les origines, dans la mouvance du syndicalisme allemand.

Pour le patronat, la question de la doctrine ne s'analyse pas en termes de réforme ou de révolution mais de pouvoir sur la formation des salariés considéré comme un facteur déterminant du pouvoir économique du chef d'entreprise et de son pouvoir de direction. Le CNPF puis le Medef ont toujours affirmé le caractère intangible du pouvoir de l'entreprise sur la formation. En revanche, la CGPME a depuis les années 70 affirmé sa différence avec le CNPF/Medef sur ce point, sans doute pour des raisons pragmatiques liées à la taille des entreprises qui supposent l'externalisation de la fonction formation hors de l'entreprise, mais aussi par le fait que les leaders de cette organisation, dans les années 70, avaient fait une analyse clairvoyante de la formation à la fois « bien personnel » de chaque salarié et « bien collectif » pour l'entreprise.

#### La CGPME et Agefos-PME

*« C'est dans le but de venir en aide à toutes les entreprises qui ne peuvent se suffire à elles mêmes, ou qui n'auraient pas trouvé, dans la profession, la couverture de tous leurs besoins, que nous avons créée, avec un certain nombre de partenaires, un fonds d'assurance formation [Agefos-PME] qui, par sa souplesse de fonctionnement, répond particulièrement bien aux nécessités de la situation ».* La CGPME invoque en second lieu les principes de concertation et de paritarisme : « La CGPME est, par ailleurs, persuadée que la

formation continue ne peut pas être axée uniquement sur les exigences de l'entreprise, pas plus qu'elle ne puisse être axée uniquement sur celles du salarié (...). Elle a estimé que leur conciliation était une tâche impérieuse que la concertation, au sein d'un paritarisme soucieux de progrès et d'efficacité, devait assumer » (Jean-Marie Luttringer « Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) - Droit Social, 1995).

Le CNPF/Medef, qui s'était montré hostile au paritarisme de gestion en 1971, s'y est rallié « contraint et forcé » par les pouvoirs publics à l'occasion de la création des FONGECIF et après la loi quinquennale de 1993. Depuis leur création, les FONGECIF ont été considérées comme un « mal nécessaire » notamment par l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie). Leur expansion a été méthodiquement freinée. Quant aux Opca, les réseaux du Medef, (Opcalia – ex-Opcareg et l'Opca de la métallurgie - Opcaim) ont privilégié le paritarisme d'orientation, en confiant la gestion et le lien avec l'entreprise à des structures patronales délégataires non paritaires (sur ce point, lire l'analyse d'Olivier Mériaux dans le numéro spécial de la revue Ires consacré au paritarisme, op.cit.).

### **Le concept de « nouvelle société »**

La doctrine de l'État, dans les années fondatrices (1948-1971) s'était exprimée à travers la « nouvelle société » prônée par Jacques Chaban-Delmas et Jacques Delors. Au-delà du concept de la « nouvelle société » qui visait à desserrer l'étau de l'État et à donner un espace d'initiative aux acteurs de la vie sociale, l'apport spécifique de Jacques Delors peut être caractérisé comme un appui à la composante réformatrice du mouvement syndical.

Au plan juridique, le concept de nouvelle société dont la finalité était de réduire l'emprise de l'État et de donner du jeu notamment aux partenaires sociaux privilégiait le recours à la négociation collective plutôt qu'à la loi ; la négociation pouvait non seulement traiter de la question des salaires, de l'emploi et des conditions de travail, mais aussi créer et fixer les règles de gestion des « garanties sociales » pour les salariés. Ce concept a été introduit dans le droit du travail par une loi du 13 juillet 1971, soit trois jours avant celle du 16 juillet relative à la formation. La formation professionnelle était assimilée à une garantie sociale au même titre que l'assurance chômage ou les retraites complémentaires.

Quelle est aujourd'hui la doctrine de l'État concernant le paritarisme de gestion dans le domaine de la « formation » ? Si doctrine il y a, elle serait plutôt d'inspiration « néocorporatiste » si l'on en juge par la manière dont le débat est conduit autour de la question des ressources financières des Opca. C'est à l'État de faire le ménage dans un système à « bout de souffle » dont l'efficacité laisse à désirer. L'affirmation d'une doctrine claire par l'État sur sa conception du paritarisme de gestion serait bienvenue dans cette année de refondation du système de formation souhaitée il y a quelques mois encore par le président de la République.

Au plan de la doctrine, seuls sont aujourd'hui « en phase » dans le champ de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003, les syndicats réformistes (tous à des degrés divers...) et la CGPME depuis 1971 (ce qui sans doute est un facteur explicatif du développement d'Agefos PME). Dans le hors champ, la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles) et les employeurs de l'économie sociale peuvent également être considérés comme tels. En revanche, la doctrine du Medef et en particulier de certaines de ses branches, ainsi que celle de l'État mériteraient d'être clarifiées.

#### **IV. Quelle est la valeur ajoutée du « paritarisme de gestion » comparé à d'autres modes de gestion de la formation ?**

Le paritarisme n'est pas une « vérité révélée » mais un produit contingent de l'histoire politique et sociale de notre pays. Il s'applique à une partie seulement des activités qui rentrent dans le périmètre de la formation tout au long de la vie à savoir la formation des salariés et pour partie des demandeurs d'emploi indemnisés par les Assedic. L'apprentissage, sauf exception, ne relève pas du paritarisme. Les Octa (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) nouvellement créés ne le sont pas (en revanche le CCCA-BTP/Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics créés en 1942 sous le régime de Vichy le demeure). Les plans de formation mis en œuvre par les entreprises n'obéissent pas aux règles du paritarisme... Les Asfo patronales, ancêtres des Opcas dont certaines pratiquaient un paritarisme réduit aux acquêts dans des conseils de perfectionnement, sans pouvoir de décision, ont rendu des services de qualité aux entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs créatrices de ces Asfo.

Lorsque François Chérèque envisage un syndicalisme de « service » il range parmi les services possibles à « prester » à ses adhérents (actuels ou espérés) la formation, l'accompagnement pour des parcours professionnels. Ce faisant, il se rapproche de certains pays nordiques et de la Belgique qui connaissent des taux de syndicalisation élevés en raison notamment des avantages matériels liés à l'adhésion au syndicat. Le droit de la négociation collective française ne connaît pas ces dispositions. Le paritarisme de gestion « de certaines garanties sociales » les rend invisible aux bénéficiaires, même si l'organisation syndicale y a contribué.

Le dispositif régional de sécurisation des parcours proposé par la DGEFP est multipartite et ne relève pas de la gestion paritaire au sens précis de ce terme, il porte en lui une critique radicale du paritarisme de gestion considéré comme cloisonné. Le nouveau service public de l'emploi conserve une dose de paritarisme au sein de l'Unedic mais renvoie à des opérateurs privés ou publics les prestations de service à délivrer pour les demandeurs d'emploi indemnisés mais aussi pour les salariés.

Non seulement la doctrine du paritarisme mais aussi son périmètre appellent à une clarification par les partenaires sociaux. **Les signataires de la présente chronique considèrent que le noyau dur de ce périmètre est constitué par le concept de**

**« garantie sociale » c'est-à-dire l'anticipation du risque d'inemployabilité auquel sont exposés tous les salariés en raison de l'obsolescence de leurs connaissances. Ce risque peut être couvert par une « institution de garantie sociale » gérée paritairement, issue d'un accord collectif fondateur.**

Le « paritarisme de gestion » tel qu'il est pratiqué aujourd'hui est-il légitime ? Cette question renvoie aux conditions juridiques nécessaires au fonctionnement équilibré du paritarisme de gestion, ainsi qu'aux capacités humaines qu'il est nécessaire de mobiliser.

À la différence du paritarisme prud'homal (et de celui de la sécurité sociale à ses origines) fondé sur l'élection, le paritarisme de gestion de la formation est fondé sur la « représentation ». Des représentants dûment mandatés par les organisations syndicales et patronales « représentatives » à leur niveau en ont la charge. Le débat qui a été ouvert sur la représentativité des organisations syndicales de salariés produira sans aucun doute des effets sur les configurations du « paritarisme de gestion » de la formation.

### **Représentativité des organisations patronales**

Quant au débat sur la représentativité des organisations patronales, qui n'a pas encore été ouvert, il le sera nécessairement un jour, il devra reconnaître le pluralisme patronal au niveau national interprofessionnel et s'interroger sur les liens entre le Medef et la CGPME sachant que les adhérents de cette dernière sont pour une grande majorité d'entre eux, aussi adhérents du Medef. Quelle est, dans ces conditions, au moins au plan juridique, la légitimité de deux réseaux d'Opcas interprofessionnels Opcalia et Agefos PME ? Au plan stratégique, certes la chose se comprend fort bien : les PME adhérentes à la CGPME sont bénéficiaires de prestations de service que celles-ci, seules, sans l'appui d'Agefos PME, c'est-à-dire du paritarisme de gestion, ne pourraient pas leur offrir. On pourrait même faire l'hypothèse que sans l'Agefos PME, la CGPME aurait peut-être cessé d'exister. D'où les enjeux du débat en apparence fonctionnel en réalité stratégique sur la fusion des deux réseaux.

Pour les organisations syndicales de salariés qui n'ignorent rien de cette situation de fait, leur implication sans faille dans Agefos PME est d'autant plus grande que le nombre de leurs adhérents est faible dans les PME-TPE. Ils peuvent, par le canal d'Agefos PME, apporter des services aux salariés, même si ceux-ci qui en réalité s'en aperçoivent moins que les adhérents de la CGPME, ne les paient pas en retour par leur adhésion.

La question de la « légitimité-représentativité » se pose dans des termes différents au niveau des branches professionnelles dans lesquels les partenaires sociaux ont décidé de créer des Opcas.

Sur le plan juridique leur représentativité ne fait pas de doute. En revanche, sur le plan pratique, on peut s'interroger sur la capacité dont disposent des branches aux

effectifs modestes à mandater un nombre suffisant de représentants de qualité pour siéger dans les instances du « paritarisme de gestion ». **Une étude sur la sociologie du paritarisme de gestion de la formation visant à mieux connaître qui sont les administrateurs et comment ils exercent leur mandat serait des plus utile pour contribuer à la redéfinition du périmètre de ce paritarisme.**

### Pluralisme syndical

Cette question renvoie aussi à celle du pluralisme syndical, qui sur le plan juridique, conduit à s'interroger sur les effets des procédures de prise de décision au sein des instances du paritarisme de gestion. Le paritarisme a longtemps joui d'une mauvaise réputation en raison des alliances qu'il permet entre les représentants des organisations syndicales minoritaires et les représentants des organisations patronales.

Cette question ne se pose pas dans les mêmes termes pour la formation en raison de la prééminence donnée à la négociation de branche et interprofessionnelle « à défaut », pour fixer les orientations et les priorités que l'Opca est tenu d'appliquer. Il reste qu'elle mériterait d'être étudiée en vue d'atteindre l'objectif de « parité » qui fonde le paritarisme et d'éviter le risque de prééminence de la partie patronale du fait notamment du pluralisme syndical.

### La question du financement du paritarisme

La question du financement du paritarisme, partie intégrante du financement de l'existence et de l'activité des partenaires sociaux devra également être soumise à la réflexion critique. Il est légitime que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, qui sont parties prenantes à la gestion paritaire, soient rémunérées pour le travail accompli, comme le sont les administrateurs de sociétés privées qui perçoivent des jetons de présence et le cas échéant des dividendes. Cette rémunération (le préciput), qui va aux organisations et non aux personnes, mérite sans doute d'être revue dans ces modalités et son quantum, mais pas dans son principe.

En revanche, la légitimité du financement par le « Fongefor » (Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue) est discutable. En effet, le Fongefor n'a pas pour objet de financer le paritarisme de gestion au sens strict où il est défini dans la présente chronique mais « de contribuer collectivement au développement de la formation professionnelle » (article R.6332-99). C'est en réalité le financement par le Fongefor qui accrédite l'idée reprise par les médias, que la formation sert à financer les frais des structures des partenaires sociaux. De plus, les organisations d'employeurs de l'économie sociale et de l'agriculture ne bénéficient pas des subventions du Fongefor.

Dans le modèle « pur » du paritarisme de gestion, une partie des ressources du Fongefor serait attribuée, comme c'est le cas pour l'Unedic et l'Arrco, à une structure

« sommitale », issue d'une restructuration du FUP (Fonds unique de péréquation) et du CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle), et non pas à chacune des organisations parties prenantes à la gestion paritaire. Le financement du dialogue social et de la concertation avec l'État relève d'une autre logique que celle du financement du paritarisme de gestion.

## Conclusion

Cette contribution à la réflexion ouverte par François Chérèque n'épuise pas le sujet, loin s'en faut. Elle a pour ambition de montrer que réformer (à froid, hors de tout contexte social porteur) sans fondement doctrinal et conceptuel clair, ne peut mener qu'à une impasse « technocratique ».

La constitution de Weimar était porteuse de sens, le programme économique et social issu de la Résistance aussi, ainsi que le concept de « nouvelle société ». Les trois ont d'ailleurs contribué à la construction d'une démocratie pluraliste fondée sur la reconnaissance de contres pouvoir au sein de la sphère du travail (négociation et paritarisme) et par opposition avec l'État (autonomie des partenaires sociaux). Cette idée fondatrice demeure plus que jamais d'actualité. Il faut sans doute y adjoindre un souci plus prononcé pour la prise en compte de chaque personne, de ses projets et de ses parcours dans le champ professionnel.

Redonner du sens aujourd'hui au « paritarisme de gestion » de la formation suppose que les partenaires sociaux le revendiquent sans ambiguïté, que l'État renonce aux pratiques néocorporatistes, que le périmètre de ce qui peut et doit relever de cette technique de gestion soit redéfini par exemple autour du concept de « garantie sociale » destinée à anticiper le risque d'inemployabilité qui menace toute personne. La question de la qualification des ressources affectées au financement de cette garantie : contribution de nature fiscale ou cotisations sociales partagées entre employeur et salarié, ne peut être dissociée de cette réflexion.

**Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems, le 24 juillet 2008**