

« YOU ARE DEAD WITHOUT MONEY »¹ : LE FINANCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE. CONTRIBUTION AU DÉBAT SUR LE PARITARISME.²

I. « La vie » des acteurs de la démocratie sociale n'est pas assurée par les cotisations de leurs adhérents.

1. Ni les organisations syndicales de salariés, ni les organisations syndicales d'employeurs ne sont en capacité de remplir les missions que leur confie la loi, par les seules cotisations de leurs adhérents. Ce constat d'évidence pourra bientôt être chiffré avec précision dès que l'article L. 2135 - 1 du code du travail, relatif à la publication des comptes annuels des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, sera entré en application, en principe dans les mois qui viennent. Cette obligation, en effet, s'applique à compter de l'exercice comptable 2009. D'ores et déjà le Medef (national) a publié ses comptes certifiés d'où il résulte, que pour un budget de fonctionnement de 36 millions d'euros, les ressources en provenance de toutes les institutions paritaires (assurance chômage, retraites complémentaires, prévoyance, logement, formation...) représentent plus de 11 millions d'euros, soit 30 % de son budget annuel³.

2. La formation représente à elle seule 8,3 millions d'euros, soit 23 % de ce budget. Il faut ajouter à cette somme les ressources perçues par les Medef territoriaux au titre des mandats exercés par ses administrateurs dans les OPCALIA régionaux. Si le pourcentage des ressources perçues au titre de l'ensemble des institutions du paritarisme par les autres organisations patronales représentatives au niveau national (la CGPME et l'UPA) n'est pas connu à ce jour, en revanche, le montant perçu au titre de la formation au niveau national, l'est. La CGPME perçoit 4,6 millions d'euros et l'UPA 1,4 million d'euros, auxquels il faut ajouter, comme pour le Medef, les ressources perçues au titre des mandats exercés notamment à AGEFOS-PME pour la CGPME, et dans quelques OPCA pour des administrateurs de l'UPA.

Quant aux confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, elles perçoivent chacune 2,8 millions d'euros au niveau national auxquels s'ajoutent les sommes perçues au titre des mandats exercés par leurs administrateurs au sein des OPCA nationaux interprofessionnels.

À ces ressources s'ajoutent, aussi bien pour les organisations patronales que pour les organisations syndicales de salariés, celles perçues par leurs fédérations et structures territoriales, au titre des mandats exercés par leurs administrateurs dans les OPCA de branche et les Fongecif.

¹ Cette chronique « Pas de vie sans fric » clôt la trilogie consacrée au paritarisme dont les titres sont inspirés de romans de James Hadley CHASE : « le requiem des OPCA » (voir chronique AEF n°128505) et « cause à l'autre » (voir chronique AEF n°129803).

² Voir aussi la Semaine sociale Lamy supplément n) 1434 du 22 février 2010 « Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle » en particulier la contribution d'Arnold Brum page 61.

³ Voir les dépêches AEF n°130462 et n°130459.

À défaut de pouvoir accéder à des chiffres certifiés et rendus publics par les organisations elles-mêmes, ce que seul le Medef a fait pour le moment, on s'en tiendra dans le cadre de cette chronique à des chiffres connus et globaux, sans préjuger de la situation particulière de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs concernées. On peut néanmoins estimer à 62 millions d'euros le montant total des ressources en provenance de la formation, qui contribuent au financement du dialogue social (négociation collective, gestion paritaire, concertation avec les pouvoirs publics à tous les niveaux...) dans ce domaine. Cette somme est répartie entre toutes les organisations signataires d'un accord constitutif d'un OPCA et les organisations représentatives au niveau national interprofessionnel, signataires de l'accord créant le Fongefor. Ce montant est à rapporter aux 6,4 milliards gérés par les OPCA et OPACIF, soit moins des 1,5 % autorisés, et aux 12 milliards que représentent les dépenses des entreprises.

Le poids que représentent dans le budget des partenaires sociaux les ressources en provenance d'institutions paritaires, et singulièrement de celles de la formation, n'a rien d'anecdotique. Il est, pour certaines d'entre elles, une condition de leur survie et renvoie, au-delà de la polémique, à une réflexion de fond sur le financement de la démocratie sociale.

3. La question du financement de « la vie » des acteurs de la démocratie politique, c'est-à-dire des partis politiques, est tout à fait comparable à celle de leurs homologues de la démocratie sociale.

Aucun parti politique ne peut remplir les missions qui lui sont confiées dans notre ordre juridique démocratique par les seules cotisations de ses adhérents. Après de longs errements, la loi est venue apporter remède à cette situation. Désormais, les partis politiques perçoivent des ressources publiques en fonction de leurs performances électorales. La loi du 11 avril 2003 prévoit en effet à la fois le financement des dépenses électorales elles-mêmes, sous réserve d'atteindre un certain résultat, et le financement permanent des partis qui atteignent un nombre suffisant d'élus au plan national. Le financement public est de l'ordre de 80 millions d'euros par an s'agissant des dépenses permanentes. À cette somme, s'ajoute la prise en charge des dépenses électorales, sous réserve du score obtenu.

4. Il faut souhaiter que le débat ouvert en France sur la modernisation du dialogue social permette d'aboutir à des solutions de nature à renforcer l'autonomie des acteurs du dialogue social, la qualité de la négociation collective et de la gestion paritaire, ainsi que de la concertation avec les pouvoirs publics, à tous les niveaux, sur des sujets relevant de leur domaine de compétence. Le recours à un financement public sera sans doute inévitable, à l'image du financement des partis politiques. Cependant se pose immédiatement la question de l'indépendance (des syndicats de salariés face à l'employeur dans les entreprises, et des partenaires sociaux en général face à l'État), qui est une condition déterminante de l'autonomie conventionnelle. Selon la loi, le financement des missions syndicales au regard de l'objet défini par l'article L. 2131-1 du code du travail, peut justifier des sources de financement différenciées à condition que les cotisations provenant de leurs adhérents représentent la partie principale de leurs ressources, ce qui constitue la seule véritable garantie d'indépendance. Dans ce contexte juridique, aussi bien les pouvoirs publics que les partenaires sociaux, sont à la recherche de sources diversifiées de financement, en complément des cotisations de leurs adhérents.

II. Diversification des sources de financement du dialogue social

5. Ainsi, dans un rapport récent sur la négociation collective et les branches professionnelles (mai 2009) **Jean Frédéric POISSON**, député UMP, préconise une formule originale qui mérite débat et expérimentation : les organisations représentatives des employeurs et des salariés dans les branches professionnelles, seraient invitées à conclure une convention de reconnaissance réciproque et à créer une « instance paritaire de gouvernance des règles de la négociation collective ». Cette instance définirait une programmation de la négociation collective dans la branche et fixerait les règles de fonctionnement de la négociation. Cet organe pourrait être doté de la personnalité juridique et disposer de ressources publiques pour financer les activités de négociation ainsi programmées. Cette approche du financement, qui concerne la seule négociation collective de branche, a pour ambition de favoriser tout à la fois un regroupement des branches professionnelles et une, plus grande professionnalisation des négociateurs par un apport d'expertise et de ressources financières, en amont de la négociation à proprement parler.

6. **Cependant d'autres formules, spécifiques au dialogue social, fondées non pas sur l'impôt, mais sur des cotisations spécialement créées à cet effet**, sont concevables, et d'ailleurs déjà appliquées dans certains secteurs. Ainsi un accord national du 21 janvier 1992 conclu par la **FNSEA** et d'autres fédérations d'employeurs agricoles avec les cinq fédérations nationales représentatives des salariés agricoles, a-t-il institué une cotisation obligatoire des employeurs de 0,05 % des salaires pour le financement de la négociation collective. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension. Les sommes collectées sont réparties pour moitié aux organisations d'employeurs et moitié aux organisations syndicales de salariés, selon des clés établies par l'accord. Par un accord quasiment identique, **la CAPEB** a emboîté le pas à la FNSEA pour ce qui concerne l'artisanat du bâtiment. **L'UPA** a suivi la voie ainsi ouverte pour l'ensemble des entreprises artisanales par un accord du 12 décembre 2001 modifié par accord du 20 octobre 2003. Le Medef et la CGPME ont contesté la constitutionnalité de cet accord au nom de la liberté syndicale. La Cour de cassation a confirmé que de telles dispositions relèvent bien, au plan juridique, du champ assigné aux conventions et accords collectifs par le code du travail (Cass. Soc., 10 octobre 2007). Autre chose est la question de l'opportunité qui peut donner lieu à des appréciations différentes du point de vue des organisations concernées.

7. Ces diverses formules, réelles ou potentielles, de financement de l'activité de négociation collective des organisations patronales et syndicales de salariés **se caractérisent par le fait que les ressources ne correspondent pas à une subvention globale de fonctionnement des organisations, mais supposent l'existence d'un « service » identifiable et traçable**, à savoir la mise en oeuvre concrète du droit des salariés à la négociation collective.

Si l'on se place dans cette perspective de « **syndicalisme de service** » on pourrait encore aller plus loin et adopter le modèle des pays nordiques mais aussi de la Belgique, dans lesquels le bénéfice des avantages conventionnels n'est ouvert qu'aux seuls salariés adhérents aux organisations syndicales signataires de l'accord. Il en résulte des taux de syndicalisation, et des capacités financières des acteurs du dialogue social sans commune mesure avec la situation française. Mais on ne refait pas l'histoire, et les cultures des organisations démocratiques ne se décrètent pas.

8. Dans le cas de la France on peut considérer que la prestation de services aux adhérents est assurée au moins pour partie par diverses institutions paritaires gestionnaires « de garanties sociales » créées par voie de négociation collective. Toutes les institutions paritaires confondues (voir point 1) gèrent aujourd'hui de l'ordre de 80 milliards d'euros⁴. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés fondatrices et gestionnaires de ces institutions en tirent une partie substantielle de leurs ressources. Dans son rapport (qui demeure une référence en la matière) sur la représentativité et le financement des organisations professionnelles et syndicales, présenté en mai 2006, Raphaël Hadas-Lebel en a dressé un inventaire. De son côté, à plusieurs reprises, la Cour des Comptes a évoqué cette question en soulignant son opacité. Les partenaires sociaux eux-mêmes devraient dans les mois qui viennent éclairer cette question dans le cadre de la délibération sociale sur le paritarisme, qu'ils ont engagé.

9. Nous nous en tiendrons dans les développements qui suivent à proposer un questionnaire sur le fondement, la nature et le volume des ressources, en provenance de la formation professionnelle, qui contribuent au financement des organisations représentatives d'employeurs et de salariés et à examiner quelques pistes de réforme d'ores et déjà présentes dans le débat public.

II. Une partie du prélèvement sur les ressources de la formation, communément appelée «financement du paritarisme» rémunère le mandat de gestion des administrateurs des OPCA.

10. Selon l'article R. 6332 - 43 du code du travail *«les OPCA peuvent rémunérer les missions et services qui sont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organisations signataires des accords portant constitution de ces organismes. Les sommes consacrées à cette rémunération ne peuvent excéder 0,75 % du montant des sommes collectées par ces organismes au titre des agréments qui leur ont été accordés.»* L'article R. 6332 - 44 énumère les missions et les services susceptibles d'ouvrir droit à cette rémunération. À défaut de pouvoir justifier la réalité du service rendu l'OPCA peut être tenu de reverser le même montant au trésor public.

Cette contribution, dont le fondement juridique est incontestable, est légitime dans la mesure où les partenaires sociaux gèrent au sein d'institutions paritaires qu'ils ont créées à l'instigation des pouvoirs publics, de l'ordre de 6 milliards d'euros. Ce faisant, ils remplissent pour le compte de leurs adhérents, salariés et entreprises, une mission d'intérêt général que la loi leur a confiée. D'ailleurs la ressource gérée est qualifiée au plan juridique de « contribution fiscale de toute nature ». Ils gèrent cette ressource par délégation de la loi en utilisant les techniques juridiques qui leur sont propres, la négociation collective et la gestion paritaire. Il est légitime que ce « mandat de gestion » donne lieu à rémunération, comme c'est le cas de tout mandat de gestion, dans tout autre domaine d'activité économique et sociale.

Ces ressources sont-elles « disproportionnées » au regard d'autres ressources de ces organisations, et ne mettent-elles pas, par conséquent, en cause le principe d'indépendance ? Il faut, pour répondre à cette question, connaître les comptes consolidés de toutes les organisations syndicales

⁴ Voir dépêche AEF n°129803 (Chronique de Jean-Marie Luttringer et de Jean-Pierre Willems sur l'avenir des administrateurs d'Opca et du paritarisme dans la formation professionnelle)

d'employeurs et de salariés, parties prenantes à la gestion d'un OPCA ce qui sera bientôt le cas. Cependant, en raison du grand nombre d'organisations bénéficiaires, l'hypothèse peut-être faite, sauf exception, que leur indépendance n'est pas affectée. **Il faut d'ailleurs remarquer que toutes les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, interprofessionnelles ou de branche, gestionnaires d'un OPCA, qu'elles soient du champ ou « hors champ », bénéficient sans discrimination de ce financement.**

11. La principale critique de la Cour des Comptes concernant cette partie du financement du paritarisme, porte sur l'insuffisance des justificatifs produits par tous les OPCA qui ont été contrôlés *« l'utilisation des sommes perçues pour le financement du paritarisme par les organisations membres du conseil d'administration fait l'objet d'un État déclaratif sommaire, dépourvus de toute référence à la matérialité de dépenses, voire même parfois complètement déconnecté de l'activité de l'OPCA. Rares sont les organisations professionnelles qui présentent de véritables justificatifs, même plus ou moins détaillés, correspondant à des services effectivement accomplis ».*

Si la légitimité de ce financement, qui n'est d'ailleurs pas mise en cause par la Cour des Comptes, n'est pas discutable, la question de son fondement mérite d'être revisitée. Peut-on en effet assimiler la mise en œuvre, par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, du droit des salariés à la négociation collective et à la gestion de leurs garanties sociales à une prestation de services pouvant ouvrir droit à rémunération à hauteur du service rendu ? On conçoit la résistance des organisations patronales et syndicales à rendre compte des prestations de services, à une organisation paritaire qu'ils ont créée et qu'ils pilotent !

Ne faudrait-il pas davantage qualifier les services rendus, **de mission d'intérêt général**, donnant lieu à un financement qui ne soit pas mesuré comme s'il s'agissait d'une simple prestation de nature commerciale, mais plutôt considérer qu'une part de ce financement est forfaitaire et correspond au temps passé à la mise en œuvre de la gestion paritaire, et qu'une autre part relève d'un programme d'activité dont il appartient à chaque organisation de le porter à la connaissance de l'OPCA dans le cadre de ses obligations générales de transparence financière, et non en tant que fournisseur qui rend des comptes à un client ?

12. Cette position de prestataire, certaines organisations patronales l'ont pourtant vis-à-vis de l'OPCA dans le cadre de conventions de délégation à des opérateurs non paritaires de certaines missions de l'OPCA. Ces conventions de délégation, dont la loi valide le principe, pose toutefois deux questions : la première est celle d'une véritable différenciation entre les services rendus au titre du 0,75 % et ceux qui sont mis en œuvre dans le cadre des conventions de délégation. Si cette distinction est opérée par le code du travail lui-même sur le papier, elle n'est pas si aisée en pratique. La deuxième question porte sur le principe même de conventions qui conduisent les OPCA à contractualiser avec une ou des organisations présentes à leur conseil d'administration. Cette situation de quasi-contractualisation avec soi-même n'est sans doute pas la meilleure des configurations en matière de transparence.

III. Un autre prélèvement sur les ressources de la formation – le préciput- collecté par le Fongefor, permet de rémunérer la contribution des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national interprofessionnel, au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

13. Le Fongefor est régi par les articles R. 6332 - 96 à 101 du code du travail. Il ne concerne que les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel ainsi que trois organisations patronales réputées représentatives elles aussi au niveau national interprofessionnel : le Medef, la CGPME, et l'UPA. Les organisations patronales dites « hors champ » notamment l'agriculture, les professions libérales et l'économie sociale en sont exclues. Selon des sources de la DGEFP, il existerait 70 organisations patronales signataires d'un accord ayant pour objet la création d'OPCA, considérées comme hors champ et n'ayant de ce fait pas accès au Fongefor. Il faut cependant souligner, que les OPCA « hors champ » ne versent pas le préciput de 0,75 % au Fongefor. Les organisations patronales et syndicales concernées ne seront donc pas fondées à en bénéficier.

Le FONGEFOR perçoit des seuls OPCA relevant du champ d'application de l'ANI du 5 décembre 2003 une contribution (le préciput) égale à 0,75 % du montant des sommes collectées. La répartition des contributions est réalisée, à parité, entre les organisations syndicales de salariés et les organisations interprofessionnelles d'employeurs représentatifs au niveau national interprofessionnel. L'article R. 6332 - 99 du code du travail précisait quelles sont les contreparties attendues des bénéficiaires de ces ressources : « *Ces organisations **contribuent collectivement**, au niveau national et interprofessionnel, au développement de la formation professionnelle continue. À cet effet : 1° elles participent à l'élaboration et à la mise en place du dispositif interprofessionnel **concernant l'emploi et la formation professionnelle** ; 2°elles prennent des initiatives nécessaires à la mise en oeuvre des accords ; 3° elles évaluent les conséquences des actions interprofessionnelles sur l'insertion, l'adaptation et la promotion des salariés ; 4° elles harmonisent ces actions et assure la cohérence du dispositif paritaire de gestion et de promotion de la formation professionnelle ; 5° elles favorisent la concertation entre les branches professionnelles et l'État ; 6° elles **participent aux instances interprofessionnelles de concertation**.* » L'objet social du Fongefor est très large, il englobe toutes les formes du dialogue social (négociation collective à tous les niveaux, gestion paritaire, concertation...), ainsi que le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Le législateur a entendu confier aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel une mission d'intérêt général qui dépasse très largement le seul domaine de la gestion paritaire des OPCA.

14. Selon le Larousse, « **Le préciput** est le droit reconnu à certaines personnes appelées à un partage, de prélever, avant celui-ci, une somme d'argent ou certains biens de la masse à partager ». Cette technique juridique en usage dans le droit médiéval et appliquée par exemple à l'héritage, a pour effet de privilégier le fils aîné de la famille en vue d'assurer la pérennité d'un patrimoine. Il s'agit d'un **partage inégalitaire au nom d'un intérêt supérieur**. Appliqué au domaine du financement de la formation, le préciput a pour effet de privilégier le Medef, supposé être le fils aîné qui assurera la

pérennité du « patrimoine ». Les ressources globales du Fongefor sont en effet divisées en deux, une moitié est répartie à égalité entre les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, quelle que soit par ailleurs leur représentativité respective. L'autre moitié est répartie entre le Medef, la CGPME et l'UPA, selon une clé de répartition non égalitaire qui bénéficie au Medef. Sans doute en raison de sa représentativité supérieure à celle de la CGPME et de l'UPA.

La question est alors de savoir quel est ce « **patrimoine** » dont le Medef, fils aîné, assurerait la pérennité ? Il est de fait que le Medef assure un rôle pivot dans le pilotage de la formation au niveau national interprofessionnel, aussi bien dans le cadre des négociations conduites à ce niveau que dans le suivi de l'accord interprofessionnel par le **CPNFP**, dont il assure le secrétariat technique. Ce rôle se trouve singulièrement accru depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du dialogue social (article L .1 du code du travail) qui subordonne toute modification du code du travail par voie législative à une concertation voire à une négociation collective au niveau national interprofessionnel. En application de ce nouveau principe juridique, le Medef est de fait devenu le pivot et l'animateur d'un grand nombre de négociations interprofessionnelles : modernisation du marché du travail, seniors, GPEC..., qui abordent toutes la question de la formation, même si ce n'est pas leur objet principal. À cette activité accrue de négociation s'ajoutent les nombreux « mandats de représentation » au sein des instances publiques de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation auxquelles le Medef est convié, ainsi d'ailleurs que les autres organisations représentatives. Ainsi, donc, « le fils aîné » ne manque pas de travail pour assurer « **la pérennité du patrimoine** ». Reste la question de savoir si, au plan des principes, une organisation patronale, même la plus représentative, est la mieux placée pour garantir « **le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales** » (article L. 2221 - 1 du code du travail). À cet égard, le principe même du préciput mérite examen dans le nouveau cadre créé par la loi de modernisation du dialogue social. (Article L. 1 du code du travail)⁵.

15. Au titre de l'année 2008, le FONGEFOR a encaissé et procédé à la distribution de 28 millions d'euros dont la moitié aux confédérations syndicales à raison de 2,8 millions d'euros chacune et l'autre moitié au Medef (8 millions), à la CGPME (4,6 millions), à l'UPA (1,4 million). En raison de la formulation très générale des objectifs assignés aux ressources du Fongefor, et du volume important des sommes versées aux organisations bénéficiaires, **on ne se situe plus ici dans la rémunération d'un service mesurable et traçable mais plutôt d'une subvention au fonctionnement des organisations bénéficiaires, bref d'un financement public (les fonds de la formation, rappelons-le, sont de nature fiscale) de certains des acteurs de la démocratie sociale.** Ce qui soulève deux questions, celle de la proportion des sommes versées par rapport aux ressources propres, et par conséquent, celle de l'indépendance financières des organisations, et celle d'un système partiel qui n'inclut pas l'ensemble des OPCA ni des organisations représentatives. L'État a entériné, en l'intégrant pour des raisons fiscales dans le code du travail, cette contribution créée conventionnellement et qui tend à « figer » la question de la représentativité des organisations, notamment patronales, au niveau national interprofessionnel. **Une clarification de la notion d'interprofession, et de la représentativité des organisations patronales à ce niveau, est sans**

⁵ Voir à ce sujet le numéro spécial de la revue Droit social (n°5) consacré aux entretiens du Conseil d'État du 5 février 2010 : « La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes » et la dépêche AEF n°127025.

aucun doute une condition préalable à l'invention devenue nécessaire, de nouvelles modalités de financement des acteurs de la démocratie sociale⁶.

16. Mais d'ores et déjà, et sans attendre l'issue du débat sur la représentativité patronale, deux pistes au moins apparaissent dans les échanges engagés sur ce thème : l'une, à droit quasi constant, sous réserve d'une modification des statuts du Fongefor, consisterait à réserver une partie du préciput à des missions d'intérêt général telles que la formation des administrateurs et la politique d'évaluation conduite par les partenaires sociaux eux-mêmes. L'autre suppose une modification profonde des règles actuelles de financement par les ressources du paritarisme, par **la création d'un fonds unique à toutes les institutions paritaires** issues de la négociation collective (assurance-chômage, prévoyance, retraites complémentaires, formation...). Ce fonds assurerait d'une part le financement de missions transversales telles que l'apport d'expertise à la négociation, la formation des administrateurs, la politique d'évaluation... Il contribuerait d'autre part, en complément d'un financement public par ailleurs nécessaire (en particulier pour les nombreux mandats de concertation confiés aux partenaires sociaux par les pouvoirs publics), au bon fonctionnement « de la vie démocratique », des organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Un préciput de 0,1 % appliqués aux 80 milliards d'euros gérés par les régimes paritaires de garanties sociales produirait, à titre d'illustration, un montant identique à celui attribué aux partis politiques par les pouvoirs publics (80 millions d'euros) pour assurer le bon fonctionnement de la démocratie politique.

17. Le recours aux ressources de la formation pour financer les acteurs du dialogue social, juridiquement encadré par la loi donc légitime, est considérable dans son volume comparé à d'autres ressources dont bénéficient les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est pour partie insuffisamment traçable, ce qui rend difficile le contrôle de ces ressources, et est l'un des facteurs explicatifs de la suspicion qui pèse sur le paritarisme dans le domaine de la formation.

Tant que le processus de représentativité des organisations syndicales de salariés, mais aussi des organisations patronales, n'aura pas été mené à son terme, et que la question de la gestion paritaire des institutions de garanties sociales issues de la négociation collective n'aura pas été de son côté clarifiée, il est fort probable que la contribution de la formation au financement de la démocratie sociale demeurera un sujet de polémique.

Garantir la démocratie sociale, c'est assurer son financement dans le respect de l'indépendance des partenaires sociaux. En effet « **Pas de vie sans fric** » comme l'exprime à sa manière James Hadley CHASE. Et pas d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, en capacité de faire vivre la démocratie sociale, non plus...

Jean-Marie Luttringer - Jean-Pierre Willems.

⁶ Voir dépêche AEF n°126923 (Chronique de Jean-Marie Luttringer et de Jean-Pierre Willems sur l'impact de la loi du 24 novembre 2009 sur les financements paritaires).

