



AG2R LA MONDIALE

**culture
branches**

Actes

**Rencontre des branches
du 10 décembre 2020**

Protection sociale complémentaire, instrument d'identification de la branche professionnelle ?

La branche, lieu de construction
de politiques collectives par
ceux qui la composent

Le 10 décembre 2020, la 7^e Rencontre Culture branches abordait la question de la protection sociale complémentaire comme instrument d'identification de la branche.

Experts et partenaires sociaux ont partagé leurs visions sur des sujets de fond alliant les aspects juridiques et économiques aux concepts de mutualisation et de solidarité.



Crédit photo : Xavier Renaud

De gauche à droite : Renaud Giroudet, Pierre Romain, Dominique Libault, Virginie Arnoult, David Giovannuzzi, Jacques Barthélémy, Jocelyne Cabanal, André Renaudin, Eric Aubry, Philippe Pihet, Véronique Caron



André Renaudin,
Directeur général d'AG2R LA MONDIALE

« La branche professionnelle est le seul lieu où peut s'opérer une mutualisation vertueuse. »

La question du développement de la protection sociale complémentaire comme instrument d'identification de la branche professionnelle est fondamentale. Le sujet retenu pour cette 7^e rencontre Culture branches revêt une acuité particulière à double titre :

- D'abord du fait de l'accélération de la restructuration des branches professionnelles. Bien que le processus soit pour l'instant temporisé, le chemin qui se dessine va inévitablement faire baisser le nombre des conventions collectives ; ce qui n'est pas sans poser de nombreuses questions.
- Ensuite parce que l'application de la technique de la suppléativité permet dorénavant à l'accord d'entreprise de déroger largement à la convention collective.

Tout au long de son histoire, la protection sociale complémentaire s'est adaptée aux évolutions socio-économiques. Malgré la multiplication des contraintes et des risques, notre rôle est de veiller au maintien d'une protection sociale complémentaire efficiente, équilibrée et vertueuse à laquelle chaque partie présente doit contribuer. Le bouleversement de notre environnement économique, social et sanitaire accroît fortement les besoins de protection et de solidarité. Cela nous invite à repenser un système de protection sociale complémentaire à la hauteur de ces enjeux et de ces défis.

Les branches professionnelles sont le seul lieu où peut s'opérer une mutualisation vertueuse intégrant des mécanismes de solidarité dans un régime de protection sociale professionnelle adaptée. Développer la protection sociale complémentaire au niveau des branches apporte une meilleure lecture des enjeux et, par là même, une meilleure couverture des besoins des entreprises et des salariés qui les composent. A cet égard, le concept de convention collective de Sécurité sociale cher à Jacques Barthélémy et Dominique Libault me semble particulièrement pertinent.



Maître Jacques Barthélémy, Avocat conseil en droit social (honoraire), ancien professeur associé à l'Université de Montpellier,

fondateur en 1965 du cabinet éponyme

« La protection sociale complémentaire joue un rôle déterminant dans la définition de la branche. »

La branche détermine l'existence d'une convention collective de branches. Et non l'inverse. Cette évidence est fondamentale dans la réflexion que David Giovannuzzi et moi-même avons conduite pour bâtir ce colloque.

Les propos d'André Renaudin en introduction montrent à quel point AG2R LA MONDIALE se démarque des autres intervenants du secteur. Il différencie clairement l'assurance collective des personnes et la protection sociale complémentaire susceptible de déboucher sur une convention collective de Sécurité sociale.

En donnant à l'accord d'entreprise une autonomie plus grande à l'égard de la convention de branche, la supplétivité rend nécessaire une définition juridique plus stricte de la branche. En quoi le concept d'unité économique et sociale est-il susceptible d'aider à définir juridiquement la branche ?

Une réflexion parallèle à celle conduite depuis 30 ans sur la définition juridique de l'entreprise s'avère indispensable pour la branche. La nature des garanties collectives de prévoyance permet d'introduire de la rigueur dans cette définition.



Renaud GirouDET
Directeur Affaires
sociales, Emploi,
Formation à la
Fédération du
Commerce et de la
Distribution (FCD)

« La branche, comme lieu de construction de politiques collectives »

Nous sommes passés, avec la réforme de la représentativité, d'une légitimité descendante et présumée des acteurs sociaux, à une représentativité mesurée, démontrée, et ascendante.

Si ce changement profond est bien intégré désormais par tout le monde en ce qui concerne le dialogue social d'entreprise et sa perception, les pouvoirs publics en particulier ne parviennent pas réellement à en tirer les conséquences en ce qui concerne le dialogue social de branche. Ils considèrent encore trop souvent la branche comme un niveau intermédiaire de mise en œuvre des politiques publiques, avec une légitimité descendante, voire octroyée. Le mouvement de restructuration des branches professionnelles n'est pas exempt de cette tendance.

Or les acteurs de la branche, organisations syndicales de salariés comme organisations professionnelles d'employeurs, tirent leur légitimité de leur présence dans les entreprises – via l'élection pour les uns, l'adhésion pour les autres. Ils en tirent aussi leur mandat. La branche ne s'oppose pas à l'entreprise : elle en est le prolongement, le cadre dans lequel les entreprises portent des politiques collectives, sur des sujets qu'elles considèrent le nécessiter.

« La branche, comme lieu de construction de politiques collectives par ceux qui la composent », qui est notre manifeste au sein du comité d'expert Culture branches, suppose évidemment de disposer (ou de ne pas s'en voir privés) des outils juridiques qui permettent ces constructions, en matière de protection sociale complémentaire, comme dans les autres domaines – sauf à cela ne soit qu'un slogan.

Partie 1 : Définition de la branche et rôle des garanties sociales pour son identification

« La restructuration des branches professionnelles est un enjeu très important pour la protection sociale complémentaire »



Pierre Romain
Directeur général du travail (DGT)

La protection sociale complémentaire est un thème traditionnel de la négociation au sein des branches qui restent très mobilisées sur ce sujet. Chaque année, plus d'une centaine d'accords sont conclus sur cette thématique. En 2019, l'entrée en vigueur de la réforme du « 100 % santé » a renforcé encore cette tendance. Sur 137 accords examinés en COMAREP au titre de la protection sociale complémentaire, 80 concernaient la prévoyance, 66 la santé et 9 les retraites. L'analyse conjointe de ces accords avec le ministère de la Santé, avant leur passage en commission, montre une amélioration de leur contenu en termes de légalité.

2020 devait être une année charnière en matière de protection sociale complémentaire. De nombreuses branches ont en effet conclu en 2014/2015 un premier accord – d'une durée de validité de cinq ans – sur les clauses de recommandation. Compte tenu du contexte actuel lié au coronavirus, ces branches vont être amenées à renégocier ces accords fin 2020 et en 2021. Il s'agit d'un rendez-vous très important pour les partenaires sociaux. La qualité des accords conclus en matière de protection sociale complémentaire sera observée avec beaucoup d'attention.

La restructuration des branches professionnelles est un enjeu très important pour la protection sociale complémentaire. Dans ce nouveau cadre, la capacité des acteurs de branches à se saisir de cette thématique va être déterminante. On constate aujourd'hui de fortes disparités d'une branche à l'autre. Toute la question est de savoir si et comment les nouvelles branches regroupées vont faire de cet enjeu une priorité. C'est la raison d'être des nouveaux leviers mis à la disposition des négociateurs de branches par le législateur. Par exemple la faculté d'adapter le cadre et le rythme des négociations à leurs spécificités et à leurs besoins. Souhaitons qu'ils puissent et sachent s'en saisir.



David Giovannuzzi
Membre du comité
exécutif, Directeur
des accords
des branches,
d'AG2R LA
MONDIALE

« La mutualisation de branche
offre une vision à moyen et long
terme »

Depuis 15 ans que j'observe attentivement ce qui se passe dans les branches professionnelles, je constate la capacité des partenaires sociaux à modifier en profondeur la pratique de l'assurance collective et de la mutualisation des risques. Il existe en la matière des différences fondamentales entre un contrat d'entreprise sec, autonome et un contrat d'entreprise adossé à une mutualisation de branche.

Une de ces différences est la vision à moyen et long terme qu'offre la mutualisation. Les partenaires sociaux qui pilotent un accord de branche ont une vision sur plusieurs années qui leur permet de s'investir plus facilement dans les sujets de prévention qu'un contrat d'entreprise ne l'autorise. Vue sous cet angle, la mutualisation est plus qu'une technique : elle peut contribuer à cerner juridiquement la branche.



**Maître Jacques
Barthélémy**
Avocat conseil
en droit social
(honoraire)

« La notion de convention
collective de Sécurité sociale est
au cœur du débat »

En matière de protection sociale complémentaire, il est fondamental de distinguer un simple système dans lequel on se contente de fixer la nature et le niveau des prestations d'un véritable régime dans lequel on poursuit, en plus, un objectif de solidarité et une politique de prévention.

La notion de convention collective de Sécurité sociale évoquée précédemment par André Renaudin est au cœur de ce débat. La solidarité, droit fondamental, peut jouer un rôle pour cerner concrètement le périmètre d'une branche.



Virginie Arnoult
Secrétaire
Générale
Déléguée aux
Affaires sociales
à la Fédération
des Entreprises
Internationales

de la Mécanique et de l'Électronique
(FICIME)

« La branche reste la
communauté de référence d'une
profession »

La branche de l'import-export et du commerce international résulte du regroupement de plusieurs professions liées à l'international, qui constitue un ensemble économiquement cohérent concourant à un même objectif consolidé dans un contexte de forte concurrence internationale. Ces TPE et PME sont attachées à la flexibilité de leur secteur et à l'attractivité de leur convention collective, ainsi qu'au développement de l'emploi direct et pérenne en France notamment par la négociation de socles fondamentaux mutualisés de branche. Dans ce contexte nous négocions depuis plus de 15 ans des accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé.

La réalité des partenaires sociaux est qu'à l'origine, l'identification de la branche échappe au droit et n'existe que par la volonté de ceux qui la composent, qui créent un collectif (son identité) qui va produire des normes à l'image de sa spécificité (convention collective). Seule l'intention des parties compte : la branche est et reste la communauté de référence d'une profession.

Les outils de protection sociale et complémentaire mis en place au niveau d'une branche se doivent d'être pertinents, adaptés à la réalité de leurs entreprises, attractifs, dynamiques et efficaces, car c'est bien l'efficacité de la norme collective de branche qui est au cœur de son identification, pour y attirer les entreprises qui doivent y trouver un bénéfice supérieur à son application. Quand un accord Covid est négocié dans une branche, plus qu'un élément d'identification de la branche, c'est l'expression de sa réalité et de son dynamisme. La mutualisation est le gage de notre efficacité.



Renaud GirouDET
Directeur Affaires
sociales, Emploi,
Formation à la
Fédération du
Commerce et de la
Distribution (FCD)

« La mutualisation contribue à l'effectivité des politiques vertueuses de maintien des seniors en emploi »

L'une des particularités de notre secteur professionnel est la coexistence (et la concurrence directe) de grandes et très grandes entreprises, et de très nombreuses PME qui constituent les réseaux de commerces associés et les réseaux de franchise. Dans les grandes entreprises, la protection sociale complémentaire est un élément extrêmement structurant du dialogue social. Elle est au cœur du contrat social qui lie employeurs et salariés, et donc un thème privilégié d'accords d'entreprise : ce n'est donc pas forcément le domaine d'action de la branche – moins par exemple que la politique d'alternance ou de certification à travers les certificats de qualification professionnelle.

Pour autant, une couverture décès invalidité a été instaurée pour les non-cadres : nous avons considéré qu'en la matière le contrat social de branche impliquait une couverture pour tous les salariés.

La politique de branche peut aller dans le même sens que la politique publique : la mutualisation protège la PME qui s'inscrit dans le maintien des seniors, en lui garantissant la même cotisation que si ce n'était pas le cas : c'est une solidarité à son égard de la part des entreprises employant des salariés plus jeunes.



Xavier Thomas
Directeur des
affaires sociales
et de la protection
sociale chez
Prism'Emploi

« Le régime intérimaire santé se caractérise par la portabilité des droits »

Dans le secteur du travail temporaire, la protection sociale complémentaire est bien un élément essentiel du statut social de l'intérimaire et un instrument d'identification de la branche dont l'originalité tient, pour les intérimaires, à l'absence de convention collective. Les conditions de travail dépendent des conventions des entreprises utilisatrices, là où les intérimaires exercent leurs missions. Pour autant, la vie conventionnelle de la branche nous a conduit à construire, par nos accords de branche, ce que nous appelons le statut social de l'intérimaire.

Le régime intérimaire santé est le même, quelles que soient l'entreprise de travail temporaire qui emploie l'intérimaire. Une part importante des intérimaires travaillent pour plusieurs enseignes de travail temporaire au cours de l'année. Pour leur régime de frais de santé c'est « transparent » ils ont une carte de tiers payant annuelle sans aucune démarche à effectuer. Et le régime se caractérise par la portabilité des droits et le maintien de la couverture pendant deux mois entre les missions sans lien avec la durée de la dernière mission. C'est l'originalité de notre branche et montre tout l'intérêt de la mutualisation de branche.

Partie 2 : La solidarité en matière de protection sociale complémentaire de la branche

« La branche professionnelle dispose du potentiel pour donner réalité à la solidarité. »



Dominique Libault
Directeur de l'École Nationale Supérieure de Sécurité sociale (EN3S) et président du Haut-conseil au financement de la protection sociale

La solidarité est au fondement de la Sécurité sociale dont le rôle est de protéger contre les risques. La protection contre les risques est également à la base de l'assurance qui est, elle-même, une forme de mutualisation. Mais mutualisation ne signifie pas solidarité. L'intérêt de la branche est de pouvoir aborder le risque au niveau de tout un secteur d'activité et de faire en sorte que le facteur humain ou social ne soit pas un élément de coût entre les entreprises du secteur. La tarification est à mon sens un sujet essentiel de la solidarité.

Deux autres points me semblent importants. Le premier relève du périmètre. Quand des salariés, à un moment donné, se trouvent dépourvus d'employeurs pour diverses raisons liées par exemple à la mutation de leur activité, est-ce qu'ils conservent une protection sociale ? Mieux vaut que cette situation soit envisagée au niveau de la branche plutôt que de l'entreprise. De la même façon, la branche professionnelle est un niveau intéressant pour investir dans la prévention, un sujet extrêmement important pour la protection sociale de demain.

Je vois avec satisfaction se concrétiser des fonds de solidarité au sein des branches. La crise que nous traversons est d'une brutalité sans précédent. Dans ce contexte très difficile, l'un des intérêts de la branche est de pouvoir prendre en compte les intérêts particuliers d'un secteur d'activité. La branche professionnelle dispose du potentiel pour donner réalité à ces éléments de solidarité. C'est un niveau légitime pour faire évoluer positivement la protection sociale complémentaire et contribuer à cette protection sociale globale souhaitable dans notre pays. Et c'est la solidarité qui permet de dépasser l'assurance collective pour entrer dans le domaine de la sécurité sociale de nature conventionnelle.



David Giovannuzzi
Directeur des
accords de
branches
d'AG2R LA
MONDIALE

« Une volonté politique forte et du temps à consacrer »

Le potentiel des branches professionnelles s'affirme d'année en année. La mutualisation contribue à organiser le rassemblement d'entreprises, de salariés et de cotisations. Mais il faut aussi une volonté politique forte et affirmée pour atteindre des objectifs de solidarité. Il faut aussi du temps. Les branches qui consacrent ne serait-ce que deux commissions paritaires par an aux sujets de prévention et de solidarité progressent plus rapidement dans ces domaines. Et cette attitude contribue à identifier rationnellement la branche.



Jocelyne Cabanal
Secrétaire national
CFDT en charge
de la protection
sociale

« Un haut niveau de protection sociale est l'expression même de la solidarité »

« Solidarité » et « prévention », les deux fils conducteurs de cette matinée, donnent tout son sens à l'engagement des partenaires sociaux. Au-delà de la santé, j'aimerais élargir mon propos à la prévoyance complémentaire, notamment à la prévoyance lourde, là où les inégalités sont les plus

prononcées et où la solidarité peut pleinement s'exercer. En matière de protection sociale, les risques, à commencer par les risques lourds de veuvage, décès, invalidité ou perte d'autonomie, ne peuvent être garantis – et les personnes protégées – sans un haut niveau de mutualisation.

Donner à la mutualisation un caractère de solidarité est fondamental. Pour nous, syndicalistes, il est inacceptable que la concurrence entre les entreprises s'exerce par une diminution du niveau de protection sociale. Nous œuvrons pour un haut niveau de protection sociale pour l'ensemble des travailleurs du secteur, quelle que soit la taille des entreprises. C'est l'expression même et la force de la solidarité.

S'agissant de la prévention, il serait dommage de se cantonner à une réponse uniforme. Travailler sur la prévention, c'est faire le pari d'améliorer la santé des travailleurs en agissant sur les situations de travail. Cela passe par une bonne connaissance de la réalité du terrain, par un travail de construction, sur la base des données dont vous (AG2R LA MONDIALE) disposez, avec les employeurs, l'opérateur du régime et les représentants des salariés. Nous comptons bien ne pas nous cantonner à la diminution du reste à charge, mais être force de proposition pour des opérations de prévention au sein des entreprises.



**Maître Jacques
Barthélémy
Avocat conseil
en droit social
(honoraire)**

« La mutualisation conforte le concept juridique de la branche »

Si elle ne peut être confondue avec la solidarité, la mutualisation donne de la consistance juridique à la collectivité de travail. Conçue au niveau de la branche professionnelle, elle conforte son statut juridique. On peut, à ce titre, regretter et condamner la position du conseil constitutionnel qui, concernant les clauses de désignation, a tout misé sur la libre concurrence sans prendre en considération les droits fondamentaux que sont la solidarité et le droit à la négociation collective. Or, la solidarité fait basculer de l'assurance collective à la « sécurité sociale de nature conventionnelle » et ceci est un outil d'identification de la branche.



**Philippe Pihet
Ancien secrétaire
confédéral de
Force Ouvrière**

« Le Conseil constitutionnel entrave le pouvoir de négociation des partenaires sociaux. »

Au motif que la liberté de négocier figure dans la charte sociale européenne, notre organisation s'est adressée au Comité européen des droits sociaux pour déférer la décision du Conseil constitutionnel d'interdire les clauses de désignation.

Le comité a répondu qu'« en fondant sa décision sur la liberté contractuelle de l'employeur, le conseil constitutionnel a fait prévaloir la liberté contractuelle sur le droit de négociation collective. De l'avis du comité, il n'y a pas de raison fondamentale d'accorder plus d'importance à la liberté contractuelle au détriment du droit de négociation collective. »

Et encore : « Pour le comité, l'impossibilité de recourir au mécanisme des clauses de désignation entraîne de facto la limitation des pouvoirs de négociation des partenaires sociaux au niveau de la branche et enfin, pour ces raisons, le comité considère que l'interdiction générale des clauses de désignation n'est pas proportionnée au but légitime poursuivi. Pareille restriction ne peut dès lors être considérée comme nécessaire dans une société démocratique au sens de l'article de la charte européenne. »

Plus grave que d'interdire les clauses de désignation, le conseil constitutionnel entrave les mécanismes de mutualisation et entame la puissance de la solidarité que les partenaires sociaux peuvent mettre dans un accord de branche.

Partie 3 : La spécificité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire au niveau de la branche

« L'originalité de la négociation de branche appliquée à la protection sociale complémentaire tient à l'articulation entre le droit et l'économie »



Éric Aubry
Conseiller d'état auprès du Président
du Sénat

L'intérêt suscité par la négociation de branche dans le champ de la protection sociale complémentaire est révélateur de ce que représente une branche. C'est le lieu où se construit une politique collective de protection sociale. Une prise de conscience des intérêts communs des entreprises et des salariés du secteur professionnel va alors se cristalliser. Prise de conscience qui conduira à des mécanismes de mutualisation, de solidarité et d'action sociale.

La négociation collective de branche s'inscrit de ce fait tout naturellement dans une démarche de « flexsécurité ». Flexibilité parce que le monde économique et social change perpétuellement et avec lui les emplois et les carrières. Sécurité car la protection sociale complémentaire dans une branche est un moyen de faciliter les transitions professionnelles. L'intérêt de la mutualisation et de la solidarité est d'autant plus évident quand ces mobilités professionnelles s'exercent au sein d'une même branche. Le mécanisme de protection sociale complémentaire dans une branche crée, ainsi, un cadre collectif au sein duquel les salariés disposent de droits individuels. C'est un élément de modernité très fort pour répondre aux mutations du monde du travail.

Le prérequis pour les négociateurs : c'est la connaissance de la branche, donc des attentes des entreprises et des salariés. La responsabilité des négociateurs est grande. Que veulent-ils négocier ? Quelle articulation vont-ils privilégier entre la branche et l'entreprise ? S'agit-il de négocier un cadre très général fixant des prestations et des cotisations ou de viser un accord de branche complet

qui s'impose aux entreprises, incluant des clauses de recommandation d'organismes assureurs ? Et dans l'affirmative, sur quels critères choisir ces organismes assureurs ?

Le dialogue entre les partenaires sociaux doit être bien ancré dans la réalité des entreprises. Il en va de la légitimité de l'accord. Ce dialogue mêle sans cesse définition d'un cadre juridique comportant des garanties et construction d'un modèle économique de gestion de risques sociaux.



Maître Jacques Barthélémy
Avocat conseil en droit social (honoraire)

Ce que j'appelle l'« ordre public professionnel » relève, par nature, de la compétence de la branche. Même si l'on ne crée pas, grâce à la solidarité, un véritable régime professionnel s'apparentant, par son objet et ses moyens, à la Sécurité sociale, la convention de branche doit établir des solutions adaptées à la nature de l'activité. Ne serait-ce que par souci de qualité technique, la branche doit encadrer ce qui se passe dans l'entreprise.



David Giovannuzzi
Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE

En tant qu'organisme complémentaire, AG2R LA MONDIALE a la capacité d'apporter une valeur ajoutée, notamment dans la promotion de la prévention.

Ce travail de fond se fait avec les branches, parfois à partir d'une feuille blanche. Il est animé par trois principes : apporter de la valeur – en allant vers ceux qui ont le plus besoin de prévention, produire de la valeur – en complétant une action de prévention selon la spécificité de la branche et, enfin, mesurer l'efficacité de l'action.



Philippe Pihet
Ancien secrétaire confédéral de Force Ouvrière

« La prévention mise en place au niveau de la branche se traduit par des économies, y compris indirectement pour le régime de base »

Nous considérons la branche comme le meilleur niveau pour négocier au plus près du terrain. Les négociations dans l'entreprise ne bénéficient pas de cette vision panoramique. Il faut évidemment que les spécialistes de la négociation sur la protection sociale collective complémentaire soient à la fois formés et bien informés pour que cette finalité soit concrétisée.

La prévention entraîne des coûts immédiats, mais elle se traduit aussi par des économies, y compris pour le régime de base. Il me semble que cette articulation entre régime de base et régime complémentaire est à reconsidérer. Il est souhaitable par ailleurs de décloisonner les actions de prévention. La complémentaire ne peut rester cantonnée dans des mesures de prévention de deuxième degré.

Qu'en est-il de l'espace de liberté dévolu à la branche dans la négociation de la protection sociale collective ? Mon organisation regrette que nous soyons toujours plus encadrés par des obligations légales. L'appétence à négocier des partenaires sociaux est contrainte par ces restrictions.



Virginie Arnoult
Secrétaire
Générale Déléguée
aux affaires
sociales à la FICIME

« La spécificité des négociations de branche réside dans le rôle des acteurs et la forme des accords »

À mon sens, la spécificité des négociations de branche tient au rôle des acteurs. Les partenaires sociaux ont un devoir d'efficacité. Ils doivent réaliser des actions de prévention, conseiller les entreprises et trouver des solutions clé en main, notamment pour les TPE et les PME. Pour remplir ce rôle spécifique, ils peuvent s'appuyer sur la forme des accords qu'ils négocient. La complexité des sujets peut décourager les plus petites entreprises d'entamer des négociations.

La branche dispose d'une vision à 360 degrés des résultats consolidés des entreprises. Nous avons les bons indicateurs et la capacité d'agir efficacement en fonction de ces données. Nous bénéficions de l'accompagnement technique et juridique des institutions de prévoyance et de toute une palette d'outils, des accords classiques applicables en l'état et d'autres adaptables par l'entreprise.

Il me semble important que les TPE et les PME puissent s'approprier la norme et être ainsi investies d'une nouvelle responsabilité de performance sociale.

En matière de protection sociale complémentaire, il faut aussi faire preuve de pédagogie auprès des salariés. Personne n'a envie de penser au décès, à la maladie ou à la dépendance. Il appartient à la branche de lever les blocages psychologiques sur ces sujets.

Nos accords négociés, tout l'enjeu est de les rendre accessible et compréhensible des entreprises et des salariés et en conséquence, la branche de l'import-export et du commerce international est en ordre de marche pour assurer la mise en place d'une marque blanche : parler d'une seule voix, la voix de la branche, sur les outils de protection sociale complémentaire.



Jean-René Le Meur
Directeur des
affaires sociales,
branche de
l'enseignement
privé non lucratif

Les partenaires sociaux de notre branche ont décidé de faire évoluer leurs pratiques. La fusion des neuf conventions collectives accélère ce mouvement pour créer un régime professionnel articulé entre le droit et la gestion. Nous avons l'ambition de devenir une branche de service, un facilitateur, autrement dit un alléger de contraintes administratives et juridiques. Il nous revient pour cela de produire un droit accessible, adapté et surtout effectif.

En conclusion



Jocelyne Cabanal
Secrétaire
nationale CFDT
en charge de la
protection sociale

« Revendiquons l'autonomie des partenaires sociaux et la liberté des branches de développer de la protection sociale complémentaire »

Les visions partagées lors de cette matinée par les experts et les partenaires sociaux, employeurs ou salariés, montrent l'existence d'un commun au niveau de la branche. Ce commun nous permet de faire des choix ensemble et d'agir efficacement. Les exemples cités illustrent les avancées significatives que permet le niveau de la branche en matière de protection sociale pour les entreprises et les salariés.

Cette démonstration nous incite à faire plus, à être plus exigeant en matière de dialogue social, de solidarité et de prévention. Par exemple, informer les partenaires sociaux pour qu'ils soient à même de poser des choix construits. Comme il a été dit, développer une réflexion sur ces sujets nécessite de la formation et du temps.

Le niveau de la branche a fait la preuve de sa capacité d'expertise. D'autres questions comme celle de la représentativité ou du lien avec les salariés sont également importantes. La période actuelle nous invite à ne pas nous satisfaire de cet état des lieux.

La crise sanitaire pose par exemple avec acuité la question de la portabilité (qui peut jouer un rôle dans l'identification de la branche). Plus globalement, nous sommes dans une période de transition, numérique et écologique. Les groupes de protection sociale sont depuis longtemps des innovateurs en la matière. Ils peuvent l'être plus encore.

Les potentialités de la branche et la capacité d'engagement des partenaires sociaux ont nourri les échanges de cette matinée. Revendiquons l'autonomie des partenaires sociaux et la liberté des branches à développer de la protection sociale complémentaire. Sécurisons ces potentialités, donnons consistance à ce niveau conventionnel en permettant aux communautés de travail solidarisées dans la branche de définir et de négocier un haut niveau de protection sociale.



**Maître Jacques
Barthélémy**
Avocat conseil
en droit social
(honoraire)

L'approche
organisationnelle

du droit, celle où prime l'ingénierie, suppose de prendre en considération les mutations en cours qui se traduisent par un droit moins réglementaire. Ce droit plus contractuel est critiqué au motif que la suppléativité remettrait en cause la fonction protectrice du droit du travail. Je pense au contraire qu'adapter les normes au contexte est un progrès. La sécurisation est garantie par la qualité de la négociation collective. En matière de protection sociale comme dans d'autres domaines, les partenaires ne doivent pas se contenter de dérouler les règles de droit mais aussi faire preuve d'inventivité. D'où l'importance de l'accord de méthode favorisant équilibre des pouvoirs, comportement loyal et exécution de bonne foi.

Du fait de l'article L4 de l'ordonnance de 1945 sur la Sécurité sociale, l'institution de prévoyance n'était pas un assureur mais l'instrument donnant une certaine consistance juridique à la collectivité de travail. Sa transformation en assureur au nom de la concurrence – et de la sécurisation des points des participants grâce à la généralisation de la constitution des capitaux de couverture – a conduit à une dénaturation profonde de la protection sociale complémentaire, dont l'apogée a été la décision du Conseil constitutionnel prohibant les clauses de désignation, ce qui indirectement est une atteinte au recours à la solidarité.



André Renaudin
Directeur général
d'AG2R LA
MONDIALE

« La liberté de négocier et d'agir
en responsabilité »

Chez AG2R LA MONDIALE, nous croyons à ce modèle de co-construction paritaire d'une protection sociale complémentaire que je qualifie volontiers de vertueux. Nous avons toujours été convaincus de l'importance de la protection sociale portée au niveau des branches professionnelles. C'est la raison pour laquelle nous avons créé et animons les pôles paritaires de l'alimentaire, de la coiffure et de l'économie sociale et solidaire.

Ces pôles qui s'inspirent quotidiennement du terrain contribuent à construire des modèles de protection justes et solidaires. Comme les branches professionnelles, ils sont la traduction de la mise en commun, et dès lors que l'on fonde une communauté, il faut bien ensuite agir en responsabilité. Cette responsabilité est celle des partenaires sociaux, à laquelle s'ajoute la liberté de négocier et de décider.

Les échanges de cette nouvelle « rencontre » sont autant de sources de réflexion et de partage de bonnes pratiques qui viennent nourrir Culture branches et renforcer l'expertise. Je vois en Culture branches une dynamique collective qui innove constamment, avec pour ambition de s'installer durablement dans le paysage de la protection sociale complémentaire.

