

Les nouveaux enjeux de la négociation dans le champ de la protection sociale complémentaire, quels leviers pour la sécurisation des parcours professionnels ?

*Gaby BONNAND*¹

*L*a question de la négociation collective dans le champ de la protection sociale complémentaire est une dimension importante de la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT porte, depuis plusieurs années, un intérêt particulier à cette question. Elle avait notamment engagé, en 2002, une étude visant à dresser un état des lieux des avancées et des limites de la protection sociale complémentaire². Sans revenir dans le détail sur les conclusions de ce travail, quelques constats méritent tout d'abord d'être rappelés.

La protection sociale complémentaire : un champ insuffisamment connu, fortement éclaté

Il reste particulièrement difficile d'établir un bilan de la situation réelle des salariés au regard de la protection sociale complémentaire. L'éparpillement des données relatives à la couverture complémentaire des salariés complique en effet considérablement la possibilité d'une réelle mise à plat, suffisamment précise, de la situation des salariés au regard de la complémentaire – notons d'ailleurs qu'il n'existe que très peu de travaux sur le sujet. Par ailleurs, le champ de la protection sociale complémentaire reste

1. Secrétaire national CFDT en charge des dossiers économiques et de la protection sociale.

2. Vanessa Cailly (2002), *La protection sociale complémentaire, avancées et limites*, rapport d'étude, CARIS, étude réalisée dans le cadre de l'agence d'objectif de l'IRES, mai.

particulièrement éclaté. L'étude réalisée en 2002 montre que les accords de branche concernent davantage la « prévoyance » que la « couverture complémentaire santé ». Elle pointe également le fait que les termes utilisés ne sont pas toujours stabilisés : à l'évidence, tout le monde ne met pas le même contenu sous le terme de « prévoyance ». Si celle-ci se limite, pour certains, aux risques lourds (incapacité, décès, invalidité, dépendance), elle inclut, pour d'autres, la complémentaire santé. Il convient donc, en matière de protection sociale complémentaire plus qu'en d'autres matières sans doute, d'accorder une attention scrupuleuse au sens que les uns et les autres prêtent aux termes mobilisés. Il en va de notre capacité collective à saisir la situation réelle des salariés au regard de la protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, la même étude a permis de mettre en évidence les disparités des niveaux de couverture en fonction des secteurs. Les inégalités sont marquées dans le champ de la protection sociale complémentaire. Un certain nombre de salariés ne disposent d'aucune couverture complémentaire santé ou prévoyance (sept pour cent environ de la population). Il existe par ailleurs de fortes inégalités entre les branches professionnelles. Certaines professions sont relativement bien dotées, tandis que d'autres ne bénéficient que de garanties minimales, notamment en matière de délais de carence sur les arrêts de travail. On observe, sur ce point particulier, de grandes différences entre les accords de branche. Les inégalités de prise en charge sont également marquées entre PME et grandes entreprises, mais aussi, et de plus en plus, en fonction des catégories de salariés. Un grand nombre d'accords de branche et d'entreprise excluent les salariés en CDD du périmètre des contrats définissant les garanties complémentaires santé et prévoyance.

Enfin, à ces constats relatifs au champ de la protection sociale complémentaire, viennent s'ajouter des constats portant plus directement sur le marché du travail et ses fonctionnements. C'est à ce croisement, en effet, que se travaille la question de la sécurisation des parcours professionnels. L'accroissement de la mobilité professionnelle subie ou choisie et les mouvements de réorganisation des entreprises doivent être pris en compte : la financiarisation et la mondialisation de l'économie se traduisent en effet par des modifications continues des périmètres des entreprises, et par conséquent du périmètre des droits. En particulier, les politiques des entreprises de recentrage sur leur cœur de métier, et le recours croissant à la sous-traitance, excluent les salariés dont l'activité est sous-traitée du périmètre des protections en vigueur chez le donneur d'ordre.

Ces évolutions bousculent et interrogent les modalités de négociation de la protection sociale complémentaire.

La négociation de la protection sociale complémentaire : quels lieux pertinents, quel espace de mutualisation ?

La question adressée aujourd'hui aux organisations syndicales, et plus largement aux partenaires sociaux, est de savoir comment reprendre pied dans la négociation de la couverture complémentaire.

Ceci suppose de s'interroger sur le lieu pertinent de la négociation, permettant de concevoir au mieux ces garanties complémentaires de protection sociale. La mobilité croissante sur le marché du travail ne doit pas porter préjudice aux salariés et leur faire subir, en particulier, des « trous de protection » lorsqu'ils changent d'entreprise. Il convient donc de réfléchir aux lieux dans lesquels pourraient se négocier de nouvelles garanties, de nouveaux droits attachés au salarié plutôt qu'à son contrat de travail. Quels sont, dans cette perspective, les lieux les plus pertinents ? L'entreprise, le réseau d'entreprises, la branche, le territoire, sont autant d'espaces possibles, à explorer.

L'autre question est celle du périmètre de la mutualisation. Cette question est importante à prendre en compte :

- d'une part parce que sur ces périmètres ce ne sont pas les mêmes types d'organismes qui assurent la gestion de la couverture (Mutuelles, I.P., assurances) ;
- d'autre part pour satisfaire l'objectif de solidarité.

La complémentaire santé et la protection sociale ne peuvent être considérées comme de purs éléments assurantiels, bénéficiant exclusivement à ceux qui sont en situation de contrat de travail. Les demandeurs d'emploi, mais également les retraités, doivent eux aussi pouvoir bénéficier d'une couverture. L'enjeu est aujourd'hui de construire et de garantir des droits susceptibles d'être portés par l'individu tout au long de sa trajectoire professionnelle. D'où l'importance du choix du périmètre de mutualisation. La mutualisation peut s'opérer, au moins, à deux niveaux : la branche et l'interbranche. Mais il faut savoir qu'à ce jour, il existe 172 accords de branche en matière de prévoyance lourde sur les 323 branches existantes, et que seules 29 branches ont signé un accord santé. Beaucoup de salariés, aujourd'hui encore, ne sont donc couverts par aucun accord de branche. Mais la mutualisation doit s'opérer progressivement à d'autres niveaux : au sein des différentes familles (mutuelle, institut de prévoyance, et assurances), mais aussi entre ces familles.

Reste également à mettre en place des dispositifs permettant aux catégories de salariés qui, aujourd'hui, ne sont pas couvertes – emplois précaires, CDD en particulier – d'être intégrées au périmètre de ces droits à la protection sociale complémentaire. Notons à ce propos que la CFDT avait pointé, à la fin des années 1990, l'intérêt qu'il pourrait y avoir à développer des

négociations locales, entre organismes complémentaires (assurances, mutuelles, caisses de prévoyance), visant à aménager par exemple la continuité d'une couverture collective pour les CDD, en dehors de l'entreprise³.

Ces différents éléments plaident, du point de vue de la CFDT, pour prendre en compte et travailler la question de la complémentaire santé dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. C'est également la raison pour laquelle cette question a été inscrite dans la négociation sur la modernisation du marché du travail. Il y a un enjeu essentiel à travailler ce droit dans ce cadre-là.

Repenser l'apport du paritarisme dans la protection sociale complémentaire

Par ailleurs, il faut sans doute repenser la place des institutions de prévoyance dans le champ de la protection sociale complémentaire. Le mouvement syndical, comme les organisations patronales, devraient moins considérer ces outils comme de simples outils de gestion que comme des lieux d'élaboration d'une pensée qui permette de concevoir une réelle dynamique contractuelle de protection sociale qui, adaptée à la situation actuelle, devrait être en mesure d'intégrer l'ensemble des salariés. Ceci nous amène probablement à différencier, dans la définition du droit complémentaire, ce qui relève de la santé et qui doit dépasser la simple négociation collective (ça ne concerne pas uniquement les salariés) et ce qui relève de la négociation comme la prévoyance lourde (invalidité, incapacité).

Il faudrait, pour cela, sortir d'un certain nombre de confusions relatives au fonctionnement du paritarisme. Il importe en effet de distinguer trois dimensions, ou trois temps pourrait-on dire, dans le travail des partenaires sociaux :

- la négociation, en premier lieu, qui a vocation à construire du droit ;
- la gestion de ces droits qui s'opère ensuite dans le cadre de la gestion d'un régime paritaire (l'Unédic par exemple ou institution de prévoyance ou caisses de retraites) ;
- la mise en œuvre des droits qui ont été construits.

Les partenaires sociaux, en tant qu'organisations, négocient les droits. Il ne revient pas en effet aux conseils d'administration des organismes de négocier le niveau des cotisations et le niveau des prestations.

Négociation des droits, gestion du régime et gestion de l'institution doivent donc être clairement distinguées. La différenciation de ces fonctions est essentielle pour penser les évolutions que nous connaissons aujourd'hui et pour s'inscrire dans la perspective d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels. Par contre, dans le cas, par exemple de la fusion des

3. CFDT (1999), « Analyse du contenu des accords prévoyance complémentaire santé », *Social Actualité*, n° 141, février, p. 42.

réseaux ANPE et ASSEDIC et de missions futures de l'Unédic, la question qui se pose est celle de l'espace de négociation et de contractualisation laissé aux partenaires sociaux pour produire du droit pour les salariés et les demandeurs d'emploi. C'est, du point de vue de la CFDT, l'une des questions les plus importantes aujourd'hui. Une clarification est bien nécessaire, pour que chacun puisse comprendre et savoir qui fait quoi.

Droits individuels et cadre collectif

Les débats autour de la sécurisation des parcours professionnels et les interrogations qu'ils suscitent montrent qu'il faut également expliciter les enjeux que véhicule, par exemple, la notion de « droits individuels », et ce que cela signifie pour le rôle des partenaires sociaux et la place du paritarisme. Un droit individuel n'est pas synonyme d'une complète individualisation des droits. C'est bien, d'ailleurs, à un cadre collectif qu'il nous faut travailler, car l'accès individuel à un droit doit se faire dans un cadre collectif. La négociation collective doit pouvoir définir les conditions de l'accès individuel à ces droits.

Inscrire la question de la complémentaire santé dans la perspective de la sécurisation des parcours professionnels nécessite d'identifier les lieux de négociation, mais aussi les autres lieux de création du droit pour cette complémentaire, qui permettront de faire exister et de mettre en œuvre de la solidarité.

Pour la CFDT, la protection sociale complémentaire, prévoyance et santé, fait partie intégrante du contrat social. C'est pourquoi les accords interprofessionnels peuvent être l'occasion de faire des « complémentaires » un élément de la sécurisation des parcours professionnels. Il nous faut continuer d'assurer des droits complémentaires aux salariés, par voie contractuelle, dans un monde désormais plus ouvert et dans lequel les salariés sont de plus en plus mis en situation de mobilité. Comment, en particulier, concevoir aujourd'hui des garanties de protection sociale complémentaire qui assurent une continuité des droits dans les espaces de mobilité pertinents – groupe, interbranche, territoire etc. ? Comment faire en sorte que les mobilités professionnelles ne portent pas préjudice aux salariés dans leur protection sociale ? Tels sont les enjeux sur lesquels la CFDT entend travailler, en faisant de la protection sociale complémentaire un élément fort de la sécurisation des parcours professionnels. L'accord modernisation du marché du travail de janvier 2008 et l'avenant du 18 mai 2009 concernant la portabilité du droit à la complémentaire santé est une première étape importante dans la généralisation de la complémentaire pour tous qui est l'objectif poursuivi par la CFDT.