

institut de l'entreprise

**PARITARISME :
CONDITIONS ET ENJEUX**

Janvier 1995

SOMMAIRE

Rapport du groupe de travail ⁽¹⁾..... p 1 à 17

Annexe 1

Membres du groupe de travail et
personnalités entendues..... p 19

Annexe 2

Quelques chiffres clés sur la protection
sociale..... p 21

Annexe 3

Fiches descriptives de certaines
institutions à gestion paritaire..... p 27

⁽¹⁾ Ce rapport, réalisé par l'Institut de l'Entreprise, est diffusé à l'ensemble de ses membres, y compris le CNPF.

PARITARISME

conditions et enjeux

Le paritarisme est une réalité bien française qui associe, dans un but commun, les représentants du patronat et ceux des syndicats. Cette association, née du choix d'une société à la recherche de cohésion sociale après la seconde guerre mondiale, s'est développée dans de nombreux secteurs de la vie économique et sociale.

On peut d'ailleurs rappeler qu'historiquement, certaines institutions sociales se sont développées autour du contrat de travail. Nombreuses sont, par exemple, les caisses d'assurance maladie, de retraite ou d'allocations familiales qui ont été créées à l'initiative de salariés et d'employeurs et gérées par eux. Le paritarisme s'inscrit donc dans une longue tradition.

C'est ainsi qu'on le retrouve dans des domaines aussi variés que la justice prud'homale, la formation professionnelle, la protection sociale ou le 1 % logement.

Outil de décision ou simple outil de gestion, il recouvre des réalités variées.

Outil de décision lorsque, dans le cadre défini par la loi du 11 février 1950, la rencontre des partenaires sociaux est créatrice de droits et d'obligations pour les signataires (ou les membres des organisations signataires), droits et obligations qui, par la procédure particulière de l'extension, acquièrent force de loi. La gestion de régimes éventuellement ainsi créés est souvent elle-même renvoyée à des organismes paritaires. C'est notamment le cas dans le domaine des retraites ou de la formation professionnelle.

2.

Outil de gestion lorsque l'Etat confie certaines missions à des structures dites paritaires associant, notamment, des représentants des syndicats et des représentants des employeurs. C'est le cas des régimes de base de la Sécurité sociale.

Ces structures font alors fréquemment intervenir des personnes qualifiées et des représentants de l'Etat, et n'ont, de ce fait, de paritaires que le nom. Il s'agit d'un tripartisme où l'autonomie des partenaires sociaux n'occupe qu'une place marginale.

Parallèlement, de nombreux organismes comportent une *"touche"* de paritarisme en ce sens qu'ils associent, dans un but de consultation et d'étude, des représentants du patronat, des syndicats et des personnes qualifiées. C'est le cas de nombreux conseils (le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle par exemple) dont l'existence et la composition illustrent l'implication des partenaires sociaux dans de nombreux aspects de la vie économique et sociale.

On le voit, c'est en fait une multiplicité de situations que recouvre le terme *"paritarisme"*, dès lors qu'on en accepte une définition large qui est la présence, exclusive ou non de toute autre, des partenaires sociaux dans un organisme quel qu'il soit.

Particulièrement présent dans tous les secteurs clés du social, le paritarisme ainsi défini est aujourd'hui mis en cause après avoir été encensé pour son indéniable contribution à la construction de la société française telle qu'elle s'est réalisée depuis cinquante ans. C'est dans ce contexte qu'un groupe de travail de l'Institut de l'Entreprise s'est intéressé, depuis le début de l'année 1994, à son devenir.

Plus précisément, il s'est assigné comme tâche de déterminer si le paritarisme, tel qu'il est actuellement pratiqué dans de nombreux organismes, est un système légitime et efficace et, partant de là, s'il y avait lieu de le remettre en cause.

La réflexion s'est orientée plus spécifiquement vers l'étude du paritarisme dans les organismes de protection sociale, secteur en crise dans lequel les réformes sont inéluctables et urgentes.

Au terme des débats du groupe, alimentés par l'audition de nombreux intervenants qualifiés, force est de constater les faiblesses d'un paritarisme malmené dans ses principes fondateurs et dans son fonctionnement par les évolutions économiques et sociales, et qui n'est pas, de ce fait, en mesure de juguler les déficits. Doit-on, et peut-on, pour autant le rejeter ? ou est-il susceptible de constituer un élément déterminant pour relever les défis à venir, et à quelles conditions ?

C'est l'objet de ce rapport d'apporter, ou tenter d'apporter, une réponse à ces interrogations.

I - ETAT DES LIEUX

La protection sociale est en crise. Tous les indicateurs, au fil des années ont mis en évidence des déficits croissants. La part des dépenses de protection sociale en pourcentage du P.I.B. ne cesse de croître (18 % en 1970, 25 % en 1981 et 30 % en 1993). A titre indicatif, le budget de l'Etat s'élève, pour 1994, à 1457 milliards de francs tandis que les dépenses de protection sociale dépassent largement les 2000 milliards de francs. Par ailleurs, il existe sur ce point un écart significatif avec les autres pays industrialisés, qui a tendance à s'accroître.

Cette crise est liée d'une part à **des évolutions structurelles**. Les données démographiques ont été bouleversées. La durée moyenne de vie s'est considérablement allongée en même temps que se réduisait fortement la durée de l'activité professionnelle des salariés. C'est cette dernière qui génère les cotisations nécessaires à l'essentiel du financement des besoins de protection sociale. Parallèlement s'est substituée à une situation structurelle de plein emploi une situation structurelle de sous-emploi caractérisée par des pertes d'emploi plus fréquentes et plus longues. Dans un tel contexte, les besoins de financement s'alourdissent inexorablement du fait de la plus forte proportion de périodes entraînant des pertes de revenus par rapport aux périodes d'activité professionnelle.

4.

D'autre part, cette crise est accentuée par **le caractère inflationniste de notre système de protection sociale**. En matière de santé, par exemple, il n'existe aucun élément régulateur du fait, notamment, de l'absence de concurrence entre les producteurs de soins et de l'absence de coordination des soins dispensés. Par ailleurs, la déconnexion entre la consommation médicale et son financement est un facteur de déresponsabilisation des acteurs.

Mais au-delà de ce problème de fond, c'est **la gestion paritaire elle-même qui est mise en cause** : sa légitimité et son efficacité à gérer ces systèmes. Plus largement, la question de la place que doivent occuper les partenaires sociaux est posée.

oOo

C'est en premier lieu leur légitimité qui est contestée.

Si les partenaires sociaux ont été, dès l'origine, impliqués naturellement dans la gestion de régimes de protection sociale de conception strictement professionnelle, quelle peut être leur place aujourd'hui ?

En effet, la protection sociale intéresse désormais l'ensemble des citoyens et non plus seulement les salariés : de professionnelle, elle devient universelle.

Cette nouvelle conception universaliste - sur laquelle se sont basés dès l'origine certains régimes étrangers de protection sociale tels que le régime britannique - résulte largement des évolutions structurelles précédemment rappelées. Ces évolutions ont nécessité des choix qui ont peu à peu fait basculer les régimes de protection sociale vers une logique de solidarité.

C'est le cas lorsque le souci d'assurer des retraites décentes aux salariés âgés conduit à prélever sur les actifs plus que ce qu'ils auraient été prêts à verser pour leur propre retraite, ou lorsque la volonté d'assurer une protection maladie à toute personne résidant sur le territoire national impose le déplafonnement de l'assiette des cotisations pour procurer des ressources supplémentaires à la branche maladie.

C'est le cas également lorsque les cotisations des actifs ne suffisent plus à indemniser les personnes privées d'emploi ou nécessitent l'intervention de l'Etat.

Ces évolutions ont parallèlement été à l'origine de choix politiques tels que l'utilisation à des fins natalistes des allocations familiales, initialement destinées à compenser la charge financière représentée par l'arrivée d'un enfant au foyer, ou encore l'utilisation de mesures d'exonération de charges sociales dans la politique de lutte contre le chômage.

Ces choix, et les exigences financières qu'ils impliquent, ne peuvent échapper totalement à l'arbitrage de l'Etat et s'accordent mal d'une gestion paritaire stricte.

oOo

Mais, outre sa légitimité, l'efficacité de la gestion paritaire est, elle aussi controversée.

En effet, dans les domaines où les partenaires sociaux sont décideurs, et le cas le plus parlant est celui de la retraite complémentaire, les décisions de l'Etat ont des répercussions sur l'équilibre des régimes. C'est en particulier le cas de l'ordonnance de 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite qui a nécessité la mise en place, par les partenaires sociaux, de l'Association pour la gestion de la structure financière (ASF). C'est également le cas des décisions relatives à l'évolution annuelle du plafond de la Sécurité sociale qui, allant au-delà de l'augmentation du salaire moyen des cadres, érodent continuellement l'assiette de cotisations de l'AGIRC, contribuant ainsi à aggraver le déséquilibre.

Dans les domaines où les partenaires sociaux se sont vu confier une mission de gestion d'un régime de protection sociale, les pouvoirs publics ont mis en place un subtil partage des compétences entre l'Etat, les conseils d'administration et les directeurs des organismes qui aboutit en fait à une limitation de l'exercice de ces compétences. L'absence de représentation égalitaire des partenaires, la présence de personnes qualifiées dans les conseils d'administration et le rôle fondamental de l'Etat dans la prise des décisions ont contribué à décrédibiliser le paritarisme dans son ensemble. Certains parlent même de "*paritarisme de façade*" ou affirment que la gestion paritaire n'est que "*le faux nez de l'Etat*".

6.

En outre, la multiplicité des intervenants, associée à l'omnipotence de l'Etat dans les décisions finales, conduisent à une démotivation des partenaires sociaux qui comprennent mal leur mission et ont souvent l'impression d'avaliser des décisions qu'ils ne maîtrisent pas. Leur place est ambiguë dans un système qui laisse finalement peu de place à la négociation.

Il convient d'insister également sur les difficultés rencontrées sur le terrain pour trouver des personnes compétentes et motivées par ce rôle, ce qui laisse peu de choix dans les nominations au regard du nombre important de sièges à pourvoir dans la multitude d'organismes concernés.

Cette constatation résulte largement de la précédente observation. Mais on peut également évoquer les insuffisances de formation des représentants appelés à siéger.

Par ailleurs, la crise du syndicalisme a mis les organisations syndicales dans l'incapacité de trouver suffisamment de personnel compétent pour assurer leur représentation dans les instances. On retrouve ce problème dans des secteurs autres que celui de la protection sociale. Le rapport Goasguen relatif au système de la formation professionnelle en fait également état.

Quant au rôle des représentants des syndicats dans ce système, il est trop souvent obscurci par les rivalités naturelles des cinq centrales qui ont tendance à utiliser les régimes gérés afin d'asseoir leurs positions respectives. Ces "*bastions*" multiplient en outre les interlocuteurs et gênent considérablement toute velléité de réforme.

Enfin, les administrateurs oscillent perpétuellement entre les intérêts des régimes qu'ils sont censés gérer et les intérêts des organisations qu'ils représentent.

L'ensemble de ces facteurs nuit à l'efficacité du processus de décision. Cette inefficacité est, pour de nombreux observateurs, illustrée par **l'insuffisance d'anticipation** dont ont fait preuve, à ce jour, les partenaires sociaux en ne constituant, pendant les périodes de croissance économique, que peu de réserves financières en prévision des inéluctables crises économiques et démographiques. Il est vrai qu'il est plus aisé de distribuer que de rationner.

Cette imprévoyance a non seulement des conséquences financières dramatiques que nous connaissons aujourd'hui, mais a également induit, dans l'esprit des citoyens, l'idée selon laquelle les droits ne pouvaient que croître. La réforme n'en sera que plus douloureuse.

Il n'est dès lors pas évident que le paritarisme, après avoir accompagné une période d'inflation sociale permise par une croissance économique exceptionnelle, soit à même aujourd'hui d'accompagner la nécessaire désinflation sociale et de supporter les contraintes inhérentes à la fin de l'Etat - Providence et au nécessaire ralentissement des prélèvements de cotisations sur les salaires des actifs.

II - UNE NECESSAIRE CLARIFICATION DES RESPONSABILITES

Prenant acte de l'évolution de la protection sociale vers un système universel intégrant la notion de solidarité et relevant plus, de ce fait, des compétences de l'Etat, ainsi que des dysfonctionnements de sa gestion, le groupe de travail de l'Institut de l'Entreprise aurait pu conclure à la nécessité pour les partenaires sociaux, du moins pour le patronat, de s'effacer de ce domaine pour se replacer dans le champ naturel de leur compétence, c'est-à-dire la négociation collective de branche et d'entreprise en vue de la redynamiser.

oOo

Cette voie, certes tentante, n'a cependant pas été retenue, et ce pour deux raisons essentielles.

Tout d'abord, **la légitimité des partenaires sociaux n'a pas disparu**. Elle a en revanche évolué en même temps qu'a évolué le système de protection sociale.

De simples groupes de pression, les partenaires sociaux ont acquis au fil du temps le statut d'acteurs essentiels de la vie politique et sociale, dont l'avis est requis, et pris en compte sur des problèmes de société qui dépassent, à priori largement, leur domaine initial

8.

de compétence. Et leur carence serait perçue comme un désengagement face à leur devoir. Elle paraît donc difficilement acceptable.

Par ailleurs, l'impuissance de l'Etat à régler seul le problème de la protection sociale nécessite, de manière encore plus aigüe, la présence des partenaires sociaux afin de favoriser un consensus social difficile à trouver, face à l'impopularité qui résultera nécessairement des décisions indispensables à la survie du système.

Concernant plus particulièrement le patronat, il apparaît qu'en tout état de cause, les conséquences financières de la gestion des régimes sociaux sur les entreprises peuvent justifier, sinon sa participation active à leur gestion, du moins son maintien dans les organes de gestion desdits régimes afin d'influer sur les décisions prises en y intégrant la dimension de l'entreprise qui ne saurait être écartée lorsque l'on connaît l'imbrication étroite de l'économique et du social. Mais il faut que les conditions d'un dialogue constructif soient réunies et que les interlocuteurs se soucient davantage des problèmes à régler que de la concurrence qu'ils peuvent se livrer.

En second lieu, si la capacité de gestion des partenaires sociaux a pu être critiquée, elle doit être replacée dans son contexte - une crise économique et démographique difficile à maîtriser - et être appréciée en prenant en compte **des éléments qui attestent de son efficacité.**

Il serait certainement injuste de tenir la gestion paritaire pour responsable de tous les problèmes qui se posent aujourd'hui dans le domaine de la protection sociale. En effet, il ne faut pas oublier que les décisions de l'Etat y ont fortement contribué, que ce soit l'abaissement de l'âge de la retraite, les exonérations successives de charges sociales dans le cadre des politiques d'emploi sans compensation financière par l'Etat ou la généralisation de la protection maladie à toute personne résidant sur le territoire national sans adaptation des modalités de financement du régime maladie.

Les partenaires sociaux ont fait la preuve, quant à eux, de leur capacité à gérer certains régimes de protection sociale en prenant et en assumant, lorsque cela s'avérait nécessaire,

les décisions difficiles qui s'imposaient. L'exemple des régimes de retraites complémentaires est à cet égard significatif puisque les partenaires sociaux ont su faire preuve de réalisme et de sagesse en modérant l'évolution de la valeur du point par rapport à l'évolution des salaires. Cette voie, dont l'impopularité a été collectivement assumée, n'a pas été suivie par l'Etat qui n'a pas su faire de même s'agissant des régimes spéciaux de retraites publiques.

oOo

Mais ce constat ne peut se faire au bénéfice d'un statu quo que ne permet pas, de toute évidence, la situation.

Si le patronat a un rôle indéniable à jouer dans les réformes de demain, ne serait-ce que par sa capacité à initier les changements, sa présence ne peut se satisfaire du système actuel dans lequel il ne semble plus servir que d'alibi commode aux décisions de l'Etat. C'est donc à une redéfinition du cadre de sa présence - un nouveau paritarisme ? - que s'est exercé le groupe de travail.

En effet, poser le principe de la participation des partenaires sociaux à la définition des orientations de gestion de la protection sociale ne suffit pas. Encore faut-il, afin d'en éviter les travers actuels, **en redéfinir les conditions de fond et de forme.**

Cette réflexion doit prendre en compte la diversité des régimes en présence. Il n'est en effet pas réaliste de proposer une solution uniforme pour la gestion de régimes aussi disparates que les retraites complémentaires, l'assurance chômage ou encore les régimes de base de la Sécurité sociale. Ce préalable est indispensable à la recherche d'une redéfinition claire des responsabilités de chacun.

Concrètement, il est impératif d'élaborer des propositions de réforme qui doivent porter non seulement sur le fond, c'est-à-dire la réforme du financement de chaque régime, accompagnée éventuellement d'une révision des conditions d'ouverture des droits, mais également sur l'organisation administrative de chaque branche et plus précisément la définition par secteur, **du degré d'intervention des partenaires sociaux.** Autrement dit, il

10.

s'agit de **redéfinir clairement les rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux** pour mettre fin à la confusion actuelle.

On a rappelé, en introduction, que le paritarisme pouvait être outil de décision (c'est le cas, par exemple, des régimes de retraites complémentaires) ou simple outil de gestion (c'est le cas notamment des régimes de base de la Sécurité sociale). Trois degrés d'intervention sont envisageables :

- la décision pure et simple, sous la forme classique et éprouvée de l'accord collectif, avec un renvoi de la gestion quotidienne, soit à des professionnels de la gestion, soit à un organisme paritaire particulier ;

Le paritarisme retrouve, dans ce cas, son sens originel en mettant face à face représentants du patronat, d'une part, et représentants des syndicats, d'autre part, sans intervention de l'Etat.

- la gestion (au sens technique du terme) des décisions prises par les pouvoirs publics, si une telle délégation de gestion se justifie dans certaines situations ;

- l'orientation. Dans cette hypothèse, le rôle des partenaires sociaux pourrait être envisagé dans des structures nouvelles de concertation qui pourraient s'apparenter au conseil de surveillance tel qu'on le trouve en droit des sociétés.

Cette dernière option, qui vise à se dégager d'un "*paritarisme de gestion*" au profit d'un "*paritarisme d'orientation*" est à privilégier.

Partant de ce cadre général, il est possible d'amorcer une réflexion secteur par secteur.

Dans le domaine de la santé, on constate une dérive des dépenses liée à l'absence de régulation du système de l'offre et de la demande de soins. Les modalités d'une maîtrise de l'offre de santé doivent être définies. On peut, en outre, s'interroger sur l'introduction contrôlée d'une certaine dose de concurrence dans ce secteur, ses modalités et les

conséquences qu'elle est susceptible d'entraîner.

D'une manière plus générale, l'existence de prestations fournies en contrepartie d'une contribution de l'assuré et de prestations relevant exclusivement de la solidarité impose une clarification des modes de financement de chacune, et plus particulièrement, la détermination de ce qui doit relever de l'impôt.

De telles orientations sont-elles compatibles avec une gestion de type paritaire ? La réponse à une telle question a forcément une incidence sur la place des partenaires sociaux dans cette branche et donc leur degré d'intervention.

Ce n'est vraisemblablement pas aux partenaires sociaux seuls de prendre, dans ce domaine, les décisions finales dans le cadre de la négociation collective. Les pouvoirs publics y sont naturellement partie prenante. Un premier pas dans ce sens a été franchi par la loi du 25 juillet 1994 relative à la Sécurité sociale qui a renforcé le contrôle du Parlement sur l'évolution des régimes de Sécurité sociale.

On voit mal, par ailleurs, ce que la gestion paritaire peut apporter à l'application pratique de ces décisions, notamment dans l'hypothèse où l'introduction contrôlée d'une certaine dose de concurrence serait mise en place.

En revanche, il est clair que leur intervention dans l'élaboration des orientations générales reste, en tout état de cause, pertinente.

Le domaine de la famille pose peu de problèmes et son financement peu à peu transféré sur l'impôt conduit à s'interroger sur le rôle que peuvent avoir les partenaires sociaux. Il semble en effet que le débat sur la politique familiale soit exclusivement du ressort du Parlement.

En revanche, **les retraites** constituent un domaine plus sensible. Sur le fond, un problème de financement aigu se pose et l'on s'oriente inéluctablement vers une redéfinition des durées de cotisation au regard de l'âge de départ à la retraite. Encore faut-il chiffrer ce

12.

nouvel arbitrage. On peut, parallèlement, prévoir le développement des systèmes d'assurance, et notamment, des mécanismes de retraite par capitalisation, courants chez nos voisins, qui semblent devoir être rapidement mis en place à titre de complément des systèmes basés sur la répartition.

Le cadre de cette réflexion est complexe dans la mesure où le système des retraites en France est scindé en deux parties. L'une, étatique (le régime de base), est entièrement définie par l'Etat et associe des prestations financées par les contributions des assurés à des prestations relevant de la solidarité et financées par l'impôt. L'autre, conventionnelle, est entièrement définie et gérée par les partenaires sociaux dans le cadre de deux régimes conventionnels distincts, l'ARRCO et l'AGIRC. L'impact de certaines décisions de l'Etat sur le fonctionnement des régimes conventionnels rend nécessaire, préalablement à toute réflexion sur une quelconque réforme de fond, une redéfinition claire des responsabilités de chacun.

Il serait souhaitable en fait **de réaffirmer clairement la séparation des régimes légaux et des régimes conventionnels, et d'opérer une distinction claire entre ce qui relève de l'assurance et ce qui relève de la solidarité.**

Une telle affirmation implique de garantir pleinement aux partenaires sociaux leur liberté de décision pour la partie conventionnelle, autrement dit garantir l'exercice d'un vrai paritarisme. Ceci n'exclut pas qu'ils conservent une faculté d'orientation concernant l'évolution du régime de base de la Sécurité sociale.

Si ces conditions ne peuvent être réunies, il faudra alors admettre que les partenaires sociaux ne maîtrisent pas pleinement la décision dans ce domaine. En tirer les conséquences risquerait d'aboutir à unifier les systèmes de retraites légaux et conventionnels. Dans une telle hypothèse et pour les mêmes raisons que celles retenues dans le domaine de la santé, le degré d'intervention des partenaires sociaux se situe vraisemblablement sur le terrain de l'orientation, ne serait-ce que pour l'élaboration d'une telle réforme.

Le système de chômage, enfin, pose problème. Sur le fond, il faut accentuer le

développement des "*mesures actives*" de reclassement et ne plus se contenter d'indemniser la perte de l'emploi. Concernant l'organisation du système et plus particulièrement la place des partenaires sociaux, il convient de l'appréhender dans une perspective d'intégration de la fonction de recherche d'emploi et d'indemnisation et s'interroger, là encore, sur la distinction assurance - solidarité.

On assiste actuellement à des tentatives en ce sens qu'il convient de développer.

oOo

Ces pistes de réflexion doivent aboutir à des prises de position claires, en d'autres termes à l'élaboration d'une **doctrine patronale** qui, en tout état de cause, doit avoir pour but de privilégier l'intérêt général, sans s'arrêter aux intérêts particuliers de telle ou telle profession.

Malgré la complexité des sujets, et l'ampleur des réformes, **l'élaboration de cette doctrine est essentielle, sa communication indispensable.**

En effet, une diffusion large et sans ambiguïté a pour intérêt, non seulement de favoriser une prise de conscience collective - voire un consensus social - sur l'absolue nécessité d'entreprendre rapidement des réformes qui seront vraisemblablement douloureuses, mais également de **proposer un message clair aux représentants patronaux** chargés de le transmettre et de le mettre en application.

Cette tâche, on l'a vu, est rendue difficile par les difficultés de recruter des représentants disponibles, motivés et compétents. C'est donc une réflexion visant à mieux structurer cette fonction de représentation qui doit parallèlement être menée. Rien ne sert, en effet, d'élaborer une doctrine solide, si les relais indispensables à sa diffusion et à sa mise en oeuvre ne fonctionnent pas bien, notamment par une absence de formation adéquate des représentants.

Un développement de cette formation passe certainement par la suppression de niveaux de représentation inutiles car il est vrai que le paritarisme, pour fonctionner, n'a pas besoin

14.

de se situer à tous les échelons décentralisés des organismes de protection sociale.

oOo

Si la réflexion menée par le groupe et les conclusions qu'il en a tirées conduisent à une remise en cause des modalités de gestion de certains régimes, elle est notamment dictée par l'urgence des réformes à entreprendre. Cette remise en cause peut être douloureuse pour ceux qui s'attachent uniquement aux apparences. Mais ces indispensables réformes n'impliquent pas pour autant, on l'a souligné, un effacement du rôle des partenaires sociaux dont on a rappelé l'intérêt. Au contraire, leur présence est envisagée dans des structures nouvelles définissant clairement leur rôle et leurs responsabilités, et leur donnant, cette fois, les moyens de les assumer.

Peut-être ces structures nouvelles permettront-elles d'évoluer vers des relations plus constructives entre les différents acteurs, privilégiant la recherche et l'élaboration de compromis pour aboutir à des décisions communes, comme savent le pratiquer, avec une grande efficacité, nos voisins allemands. En effet, les efforts qu'exige la sauvegarde de la protection sociale sont nécessairement collectifs et doivent être compris et acceptés par tous.

C'est sur la capacité du paritarisme à se dégager de la gestion à court terme pour évoluer vers une réflexion à long terme que se joue vraisemblablement son avenir, et peut-être également celui de la protection sociale française.

oOo

DIX AXES D'ACTION POUR LE PATRONAT

Le présent rapport sur le "*paritarisme*", plus particulièrement orienté vers la protection sociale, a eu pour but de dégager ses enjeux, d'examiner son efficacité, et non pas de prescrire les réformes qu'il est pourtant particulièrement urgent d'entreprendre.

Cependant, le groupe a voulu donner des exemples concrets d'un certain nombre de pistes qui lui paraissent devoir être suivies pour aboutir à des réformes.

Ces pistes ont toutes comme point commun la recherche d'une responsabilité claire des différents acteurs et l'efficacité.

1 - Se doter d'une capacité d'étude et de réflexion à long terme sur la protection sociale

Trop souvent, des décisions importantes sont prises au coup par coup et dans l'urgence. Problèmes et solutions proposées doivent être mis en perspective, et le Patronat doit s'en donner les moyens.

2 - Communiquer activement sur les problèmes de protection sociale

Faire connaître les positions patronales sur la protection sociale, ses enjeux, ses difficultés, dénoncer les dérives malsaines ou les insuffisances de gestion. Mettre la protection sociale elle-même, et non pas uniquement ses conséquences en termes de charges sur les entreprises, au premier rang des préoccupations du Patronat et de sa communication.

3 - Désigner des mandataires spécialement formés pour présenter et défendre les positions patronales

Les régimes de protection sociale posent des problèmes complexes, et l'exercice d'un mandat d'administrateur de ces régimes se conçoit de moins en moins sans une formation particulière. Les représentants patronaux doivent défendre des positions préalablement débattues et arrêtées de manière

16.

collégiale au sein du Patronat et rendre compte de leur action. Un coordonnateur des représentants patronaux pourrait être désigné dans chaque organisme.

4 - Obtenir une diminution substantielle du nombre de représentants patronaux

Il y a environ 35 000 mandataires patronaux dans des organismes divers, y compris ceux de la protection sociale. Les chefs d'entreprise sont trop sollicités. Il est impossible de les former tous à l'exercice des mandats qui leur sont confiés et de coordonner leur action. Une réduction sensible du nombre des organismes où doivent siéger représentants patronaux et syndicaux est à étudier. D'autre part, le vote patronal doit pouvoir s'exprimer sans nécessiter des présences personnelles inutiles, par le développement des systèmes de délégation.

5 - Exiger que les régimes de protection sociale élaborent des plans stratégiques et soient soumis à des audits externes

Insuffisamment développée aujourd'hui, la réflexion stratégique sera de plus en plus indispensable dans tous les domaines de la protection sociale. D'autre part, les nombreux contrôles administratifs qui s'exercent sur les différents régimes, ne peuvent en aucun cas tenir lieu d'audits. Le Patronat doit promouvoir réflexion stratégique et audits, qui sont des outils de gestion courants dans les entreprises.

6 - Faire évoluer et clarifier l'organisation de gestion de la Sécurité sociale

Entre l'Etat, les Conseils d'Administration des différentes caisses, et les organes de direction proprement dits, le partage des compétences est très confus, parfois inextricable. On a pu dire que c'était plutôt une organisation des contre-pouvoirs qu'une organisation des pouvoirs. Cette situation doit être corrigée, le rôle des uns et des autres défini, et l'administration courante assurée par une direction pleinement responsable.

7 - Donner aux partenaires sociaux l'entière responsabilité du régime "Accidents du travail"

Assurance maladie et accidents du travail posent des problèmes totalement différents. L'autonomie complète de la branche accidents du travail doit être assurée, et sa gestion entièrement confiée aux partenaires sociaux, dont la légitimité et la qualification en la matière sont indiscutables. Cette autonomie est un facteur supplémentaire évident de motivation pour les entreprises.

8 - Poursuivre le rapprochement récemment amorcé entre l'ANPE et l'UNEDIC

Une collaboration active entre l'organisme privé chargé d'indemniser les chômeurs (UNEDIC) et l'organisme public chargé de la recherche d'emplois (ANPE) est indispensable, afin de mieux intégrer mesures actives de lutte contre le chômage et mesures passives d'indemnisation.

9 - Dans le domaine de la santé, rechercher une plus grande ouverture sur des mécanismes de concurrence

Les problèmes de l'assurance maladie sont très difficiles et les solutions forcément complexes. L'une des voies à explorer est celle de l'introduction d'une certaine dose de concurrence entre caisses ou entre fournisseurs de soins, comme l'ont fait plusieurs pays étrangers.

10 - Mieux définir le rôle de la gestion paritaire en ce qui concerne les retraites

Certaines décisions de l'Etat, par exemple la fixation de l'âge du départ à la retraite ou la durée de cotisation au régime de base, ont un impact sur les régimes de retraite conventionnels. Le régime de base paraît devoir ressortir d'une gestion d'Etat et les régimes complémentaires conventionnels, d'une gestion paritaire sans interférence directe ou indirecte de la puissance publique. Il faut, dans ce cadre, réfléchir à l'unification des régimes conventionnels par la fusion à terme de l'ARRCO et de l'AGIRC.

ANNEXE 1

GROUPE DE TRAVAIL "PARITARISME"

Membres :

Arnaud LEENHARDT	Président du Conseil de Surveillance Vallourec Président de l'UIMM Président du Groupe de travail
Marie-Hélène AUTEM	Juriste en Droit Social UIMM
Yves CANNAC	Président CEGOS SA
Philippe CHAMINADE	Conseiller Institut de l'Entreprise
Louis DELATTRE	Président de la Commission de Protection Sociale CNPFF
François HEILBRONNER	Inspecteur général des Finances
Etienne LEDUC	Président Directeur Général Financière Wagram Poncelet
Jean-Claude LIS	Président UNIRS
Jean-François ROVERATO	Président Directeur Général EIFFAGE
Michel TARDIEU	Délégué Général Institut de l'Entreprise

20.

Personnalités entendues :

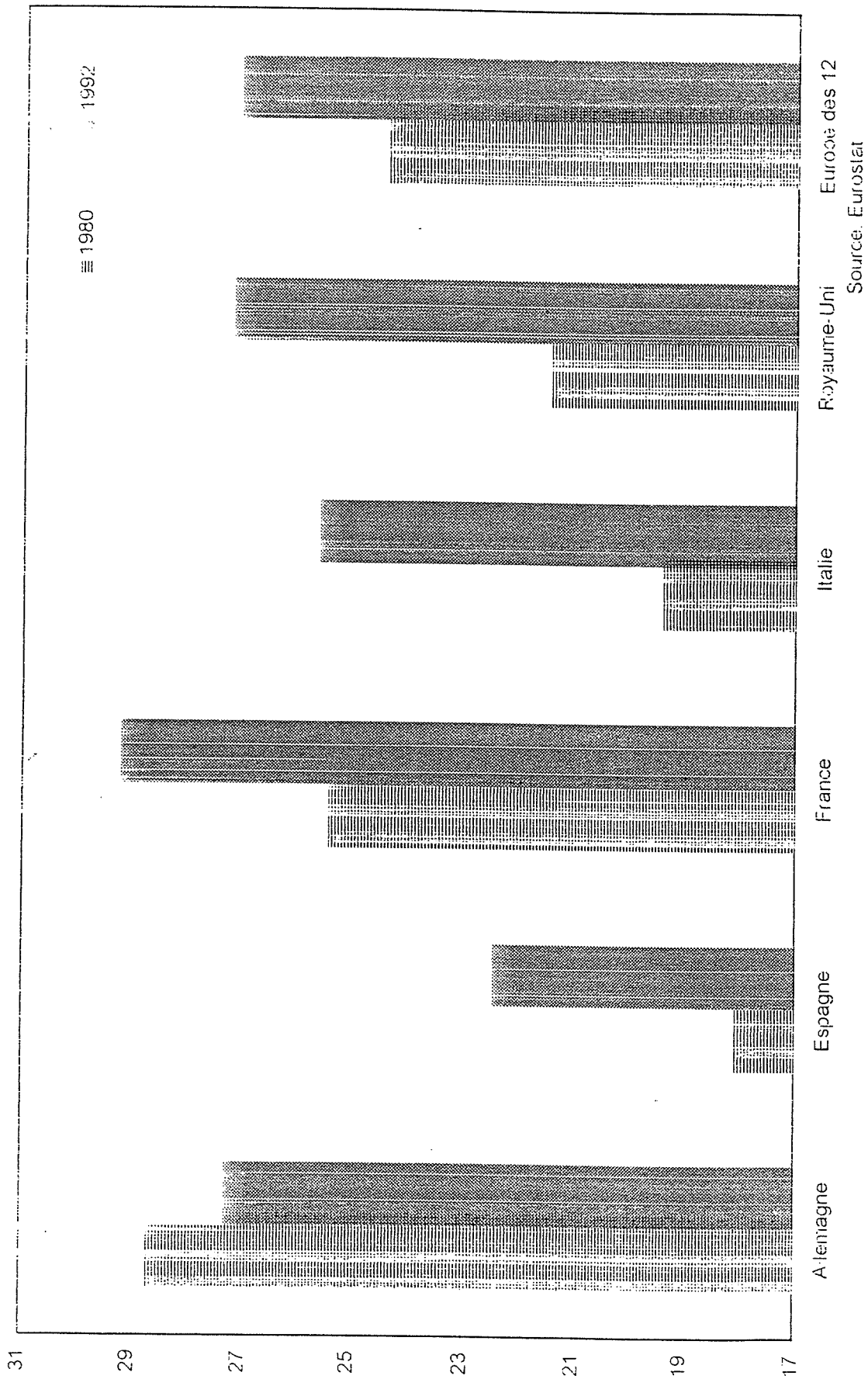
B. BOISSON	Directeur général des Affaires Sociales CNPFP
M. BON	Directeur général ANPE
J-L BUHL	Directeur ACOSS
Y. ESPIEU	Président ARRCO
J. JOHANNET	Conseiller Maître à la Cour des Comptes, ancien Directeur de la CNAMTS
D. KESSLER	Président Fédération Française des Sociétés d'Assurances
R. SOUBIE	Président Directeur Général Altédia Communications
J-M SPAETH	Président CNAVTS

ANNEXE 2

Quelques chiffres clés sur la protection sociale :

Dépenses de protection sociale dans quelques pays européens - 1980 et 1992.....	p 22
Les comptes de la protection sociale en France.....	p 23
Le régime général de la Sécurité Sociale.....	p 24
Les régimes conventionnels.....	p 25

Dépenses de protection sociale dans quelques pays européens 1980 et 1992 (en % du P.I.B.)



LES COMPTES DE LA PROTECTION SOCIALE EN FRANCE
(milliards de Francs)

	1985	1993	% annuel
EMPLOIS			
Prestations de protection sociale	1 325	2 133	+ 6,1
dont :			
santé	(436)	(705)	+ 6,2
vieillesse	(586)	(905)	+ 5,6
famille	(215)	(321)	+ 5,1
chômage	(77)	(171)	+ 10,5
RMI et divers	(11)	(31)	
Frais de gestion	59	85	
Autres dépenses	13	37	
TOTAL DES EMPLOIS	1 397	2 255	+ 6,2
RESSOURCES			
Coisations	1 070	1 652	+ 5,6
dont :			
salariés	(269)	(475)	
employeurs	(728)	(1062)	
Impôts et contributions publiques	313	480	+ 5,5
dont impôts affectés	(41)	(118)	+ 14,1
Autres ressources	44	53	
TOTAL DES RESSOURCES	1 427	2 185	+ 5,5
SOLDE	+ 30	- 70	--

Source : Ministère des Affaires Sociales - SESI

LE REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE

(en milliards de Francs)

	1993	Prévision 1994	Estimation 1995
Maladie			
recettes	480	488	509
dépenses	507	520	538
	(27)	(32)	(29)
Accidents du travail			
recettes	41	43	43
dépenses	41	42	42
	0	1	1
Vieillesse			
recettes	277	314	328
dépenses	317	327	341
	(40)	(13)	(13)
Allocations familiales			
recettes	230	217	220
dépenses	219	227	229
	11	(10)	(9)
Ensemble du régime général			
recettes	1 028	1 062	1 100
dépenses	1 084	1 116	1 150
	(56)	(54)	(50)

Source : Commission des Comptes de la Sécurité Sociale – Octobre 1994

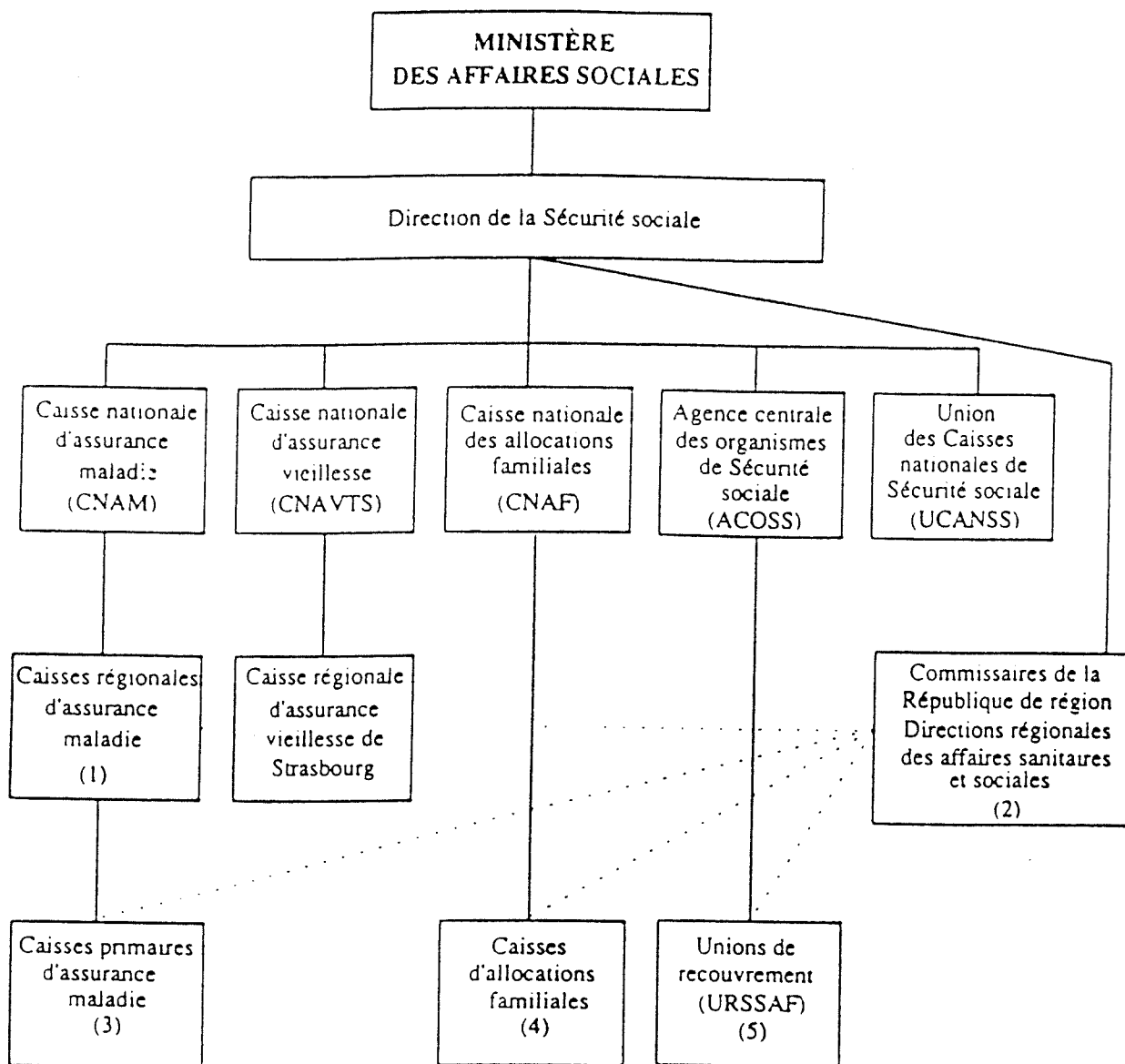
LES REGIMES CONVENTIONNELS
(en milliards de francs)

	1993	Prévision 1994	Estimation 1995 (1)
AGIRC			
Total des emplois dont : prestations	69 (66)	73 (70)	76 (73)
Total des ressources dont : cotisations ASF	60 (50) (8)	74 (55) (17)	73 (58) (12)
SOLDE	- 9	+ 1	- 3
Source : Commission des Comptes de la Sécurité Sociale – Oct. 1994			
ARRCO			
Total des emplois dont : prestations	133 (127)	145 (139)	156 (149)
Total des ressources dont : cotisations UNEDIC ASF	124 (101) (6) (14)	150 (107) (7) (32)	148 (113) (8) (23)
SOLDE	- 9	+ 5	- 8
Source : Commission des Comptes de la Sécurité Sociale – Oct. 1994			
UNEDIC			
Régime d'assurance chômage			
Dépenses	126	125	125
Recettes	117	133	137
SOLDE	- 9	+ 8	+ 12
Source : UNEDIC			

ANNEXE 3

Fiches descriptives de certaines institutions à gestion paritaire :

Organisation de la Sécurité Sociale.....	p 28
Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés.....	p 29
Caisse Nationale d'Assurance vieillesse des travailleurs salariés.....	p 30
Caisse Nationale des Allocations Familiales.....	p 31
Agence Centrale des organismes de Sécurité Sociale.....	p 32
ARRCO.....	p 33
AGIRC.....	p 35
ANPE.....	p 36
UNEDIC.....	p 37



(1) Il existe 16 caisses régionales d'assurance maladie.

(2) Il existe 22 directions régionales sur le territoire métropolitain : 1 aux Antilles et 1 direction départementale à la Réunion.

(3) Il existe 128 caisses primaires d'assurance maladie sur le territoire métropolitain et 4 caisses générales (maladie, vieillesse, recouvrement des cotisations) dans les départements d'outre-mer. Il existe, en outre, sur le plan national, 1 caisse d'assurance maladie de la batellerie.

(4) Il existe 118 caisses locales d'allocations familiales sur le territoire métropolitain, 4 outre-mer et 3 caisses à compétence nationale (batellerie, pêche maritime, marins du commerce).

(5) Il existe 104 unions locales de recouvrement et 1 Union nationale pour la batellerie.

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES
CNAMTS

Rôle de la CNAMTS

Assurer, sur le plan national, en **deux gestions distinctes**, le **financement**, d'une part, des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et, d'autre part, des accidents du travail et des maladies professionnelles et prendre toutes mesures propres à **maintenir l'équilibre financier de chacune de ces gestions**.

Gestion

La gestion de la CNAMTS est assurée par un **conseil d'administration** composé de 25 membres siégeant **avec voix délibérative** et nommés pour 6 ans.

- 15 représentants des assurés sociaux, désignés par les organisations syndicales nationales de salariés représentatives (4 CGT ; 4 CGT-FO ; 3 CFDT ; 2 CFTC ; 2 CFE-CGC) ;
- 6 représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles nationales représentatives (conjointement par le CNPF et la CGPME) ;
- 2 personnes qualifiées, désignées par le ministre chargé de la Sécurité Sociale, l'une parmi des organisations de salariés, l'autre parmi des organisations d'employeurs ;
- 2 représentants désignés par la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF).

Siègent **avec voix consultative** :

- 1 personne désignée par l'Union nationale des associations familiales (UNAF) ;
- 3 représentants du personnel élus, d'une part par les employés et assimilés, d'autre part par les cadres de la caisse ;
- en qualité d'expert, une personne désignée par la commission consultative des professions de santé qui siège auprès de la caisse.

Frais de fonctionnement

31,8 milliards de F.

Environ 100 000 salariés.

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS SALARIES

CNAVTS

Rôle de la CNAVTS

Assurer en deux gestions distinctes la gestion de l'assurance vieillesse et celle de l'assurance veuvage et prendre toutes mesures propres à assurer l'équilibre financier de chacune de ces gestions.

Gestion

La gestion de la CNAVTS est assurée par un **conseil d'administration** composé de 25 membres siégeant **avec voix délibérative** et nommés pour 6 ans.

- 15 représentants des assurés sociaux, désignés par les organisations syndicales nationales de salariés représentatives (4 CGT ; 4 CGT-FO ; 3 CFDT ; 2 CFTC ; 2 CFE-CGC) ;
- 6 représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles nationales représentatives (conjointement par le CNPF et la CGPME) ;
- 2 personnes qualifiées, désignées par le ministre chargé de la Sécurité Sociale, l'une parmi des organisations de salariés, l'autre parmi des organisations d'employeurs ;
- 2 représentants des retraités, choisis par les 23 autres membres du conseil sur les propositions des associations et fédérations nationales de retraités.

Siègent **avec voix consultative** :

- 1 personne désignée par l'Union nationale des associations familiales (UNAF),
- 3 représentants du personnel, élus dans les conditions définies par décret.

Frais de fonctionnement

5,7 milliards de F.

Environ 14 000 salariés.

CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES
CNAF

Rôle de la CNAF

Assurer le financement des régimes de prestations familiales des salariés de toutes les professions et des employeurs et travailleurs indépendants des professions non agricoles.

Gestion

La gestion de la CNAF est assurée par un **conseil d'administration** composé de 25 membres siégeant **avec voix délibérative** et nommés pour 6 ans.

- 15 représentants des assurés sociaux, désignés par les organisations syndicales nationales de salariés représentatives (4 CGT ; 4 CGT-FO ; 3 CFDT ; 2 CFTC ; 2 CFE-CGC) ;
- 3 représentants des travailleurs indépendants désignés par les institutions ou organisations professionnelles des travailleurs indépendants représentatives sur le plan national, à raison de :
 - . 1 membre par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie ;
 - . 1 membre par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers ;
 - . 1 membre par l'organisation nationale représentative des professions libérales ;
- 6 représentants des employeurs, **désignés** par les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives (conjointement par le CNPF et la CGPME) ;
- 3 représentants des associations familiales ayant au moment de leur désignation la qualité d'allocataires de prestations familiales, désignés par l'UNAF ;
- 1 personne qualifiée désignée par le ministre.

Siègent **avec voix consultative** :

- 3 représentants du personnel, élus dans des conditions définies par décret.

Frais de fonctionnement

7,6 milliards de F.

Environ 32 000 salariés.

AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE
ACOSS

Rôle de l'ACOSS

L'ACOSS est chargée d'assurer la **gestion commune de la trésorerie** des différents risques relevant des trois caisses nationales (CNAMTS, CNAVTS, CNAF).

Gestion

La gestion de la l'ACOSS est assurée par un **conseil d'administration** composé de 15 membres siégeant **avec voix délibérative** et nommés pour 6 ans.

- 5 représentants de la CNAMTS
- 5 représentants de la CNAVTS
- 5 représentants de la CNAF.

Les représentants de chaque caisse nationale sont désignés par le conseil d'administration parmi ses membres.

9 des 15 membres du conseil d'administration de l'ACOSS doivent être choisis parmi les administrateurs assurés sociaux et 6 parmi les administrateurs employeurs.

Siègent **avec voix consultative** :

3 représentants du personnel, élus dans les conditions qui sont définies par décret.

Frais de fonctionnement

ACOSS et URSSAF : 5 milliards de F. reventilés sur les dépenses de gestion administrative des trois branches (CNAMTS, CNAVTS, CNAF).

Environ 13 000 salariés.

ARRCO

Accord de 1961

Association des régimes de retraite complémentaire créée par l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961. Elle a pour mission d'assurer une compensation financière entre les 46 régimes qu'elle fédère.

Les modifications de l'accord du 8 décembre 1961 sont négociées et conclues par les partenaires sociaux :

- CNPF – CGPM – UPA d'une part,
- CFDT – CFE-CGC – CFTC – CGT et CGT-FO d'autre part.

Toutes les questions d'interprétation et d'application de l'accord du 8 décembre 1961 sont soumises à une commission paritaire composée de :

- deux représentants titulaires et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales signataires,
- d'un nombre égal (10 titulaires + 5 suppléants) de représentants du CNPF.

Gestion

Ces régimes sont gérés par **115 institutions**. Le plus important des régimes est l'UNIRS qui regroupe lui-même 45 institutions et représente environ 40 % de l'ensemble ARRCO.

Chacun de ces régimes est géré par :

- une assemblée générale
- un conseil d'administration

composés, en nombre égal, de représentants du collège employeurs (désignés par le CNPF ou les organisations professionnelles ou élus selon les cas) et du collège salariés (désignés par les organisations syndicales ou élus).

Bénéficiaires

Sont affiliés à un régime membre de l'ARRCO **tous les salariés** du secteur privé dès lors qu'ils sont affiliés à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale, soit :

- les salariés non cadres sur leur salaire jusqu'à 3 fois le plafond de la sécurité sociale,
- les salariés cadres sur leur salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A).

L'ARRCO comptait en 1993 un peu plus de 17 millions de cotisants, et environ 7 900 000 bénéficiaires.

34.

Frais de fonctionnement

L'ensemble du personnel des institutions ARRCO représente environ 11 000 salariés.

Les frais de gestion représentent en moyenne 6 % des cotisations contractuelles (hors pourcentage d'appel).

AGIRC

Accord de 1947

Association générale des institutions de retraite des cadres créée par la Convention Collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ses modifications sont négociées et conclues par les partenaires sociaux signataires de ladite convention, c'est-à-dire :

- CNPF – CGPME d'une part,
- CFDT – CFE–CGC – CFTC – CGT et CGT–FO d'autre part.

Toutes les questions d'interprétation et d'application de la convention de 1947 sont soumises à une commission paritaire composée de :

- 10 représentants des employeurs désignés par le CNPF et la CGPME,
- 10 représentants des organisations syndicales de cadres signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (2 par organisation).

Gestion

Régime unique géré par 55 institutions interprofessionnelles, professionnelles, régionales ou institutions d'entreprises adhérant à l'AGIRC.

L'AGIRC et ses institutions sont toutes administrées par :

- une assemblée générale
- un conseil d'administration

tous deux composés, en nombre égal, d'administrateurs représentant le collège adhérents (désignés par le CNPF et la CGPME) et le collège participants (élu sur scrutin de liste proposée par chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947).

Bénéficiaires

Sont affiliés à l'AGIRC :

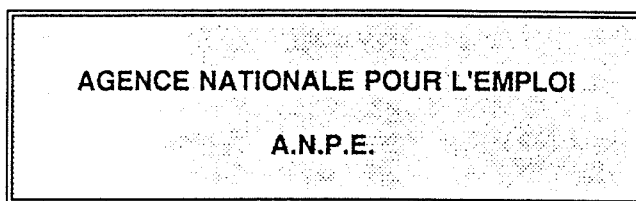
- les ingénieurs et **cadres**
- les **assimilés cadres** (à partir du coefficient Parodi 3000) et, par extension, facultative pour l'entreprise, les ETAM (à partir du coefficient Parodi 200),

L'AGIRC comptait en 1993 environ 2 700 000 cotisants et 1 300 000 bénéficiaires.

Frais de fonctionnement

L'ensemble du personnel des institutions AGIRC représente environ 9 000 salariés.

Les frais de gestion des institutions AGIRC représentent 4,5 % des cotisations contractuelles (hors pourcentage d'appel). Ils doivent baisser de 20 % en 5 ans à partir de 1994 pour descendre à **3,60 %**.



Rôle de l'ANPE

Créée en 1967, l'ANPE a pour mission d'aider à la réinsertion des personnes à la recherche d'un emploi et d'assister les entreprises pour l'embauchage et le reclassement des salariés.

L'ANPE assure en principe le service public du placement. Mais elle n'a pas l'exclusivité du placement ; d'autres organismes peuvent concourir au service public du placement en acquérant la qualité de correspondant de l'ANPE.

L'ANPE n'est plus chargée de constituer les dossiers des demandeurs d'emploi pour l'indemnisation, ce rôle a été confié aux ASSEDIC.

Elle ne contrôle plus les bénéficiaires des allocations de chômage ; cette tâche a été confiée à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Gestion

L'ANPE est un établissement public avec un conseil d'administration tripartite (représentants des administrations, des employeurs et des salariés). Elle comporte au niveau territorial des délégués régionaux assistés de comités régionaux tripartites, des délégués départementaux assistés d'un comité départemental également tripartite et des chefs d'agence.

Le président et le directeur sont nommés par décret.

Composition du conseil d'administration national :

- 5 membres représentant les ministères concernés (emploi, éducation nationale, budget, industrie et collectivités locales) ;
- 5 membres représentant les employeurs ;
- 5 membres représentant les salariés.

Directeur général : désigné par décret, il assure l'exécution des délibérations du conseil d'administration.

Frais de fonctionnement

Budget de 7,3 milliards.
15 000 salariés.

**UNION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI
DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE
UNEDIC**

Accord de 1958

L'UNEDIC a été créée par une convention du 31 décembre 1958, signée par le CNPF d'une part, CFTC (devenue CFDT), CGC et CGT-FO d'autre part. CFTC et CGT y ont adhéré ultérieurement. Les modifications sont négociées et conclues par les partenaires sociaux.

Toutes les questions d'interprétation de la convention sont soumises à une commission paritaire composée de :

- 10 représentants des organisations d'employeurs signataires,
- 10 représentants des organisations syndicales signataires.

Rôle de l'UNEDIC

L'UNEDIC est une association de la loi de 1901, gérée paritairement par les partenaires sociaux (CNPF, CGPME, UPA et les 5 organisations syndicales de salariés).

Elle a pour objet :

- de procéder à toutes études et recherches dans le domaine de l'emploi sur le plan national et international ;
- de gérer tout régime et tous les fonds nécessaires à l'exécution des missions qui lui ont été ou lui seront dévolues ;
- de prendre toutes initiatives convenables de nature à favoriser le reclassement professionnel des chômeurs ;
- de fixer le nombre des ASSEDIC, de leur donner toutes directives nécessaires et de les contrôler.

Rôle des ASSEDIC

Les ASSEDIC ont pour mission :

- de recueillir l'affiliation des employeurs ;
- de recouvrer les ressources du régime (droits d'entrée, contributions patronale et salariale, contributions particulières) ;
- de verser les prestations du régime.

38.

Gestion

L'UNEDIC est administrée par un conseil paritaire comprenant :

- pour le collège des salariés, 5 membres représentants chacun des confédérations syndicales de salariés signataires ;
- pour le collège des employeurs, un nombre de membres égal au total des membres de l'autre collège.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un Bureau de composition paritaire comprenant au plus 10 membres dont un président, un ou plusieurs vice-présidents, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

La présidence doit être assurée alternativement tous les deux ans par un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales des salariés.

Les ASSEDIC sont gérées paritairement de la même façon que l'UNEDIC avec conseil d'administration et bureau.

Bénéficiaires

Le nombre des bénéficiaires des allocations d'assurance chômage s'est élevé à environ 2 200 000 en 1994.

L'UNEDIC est en outre chargée de distribuer des allocations qui ne relèvent pas du régime de l'assurance chômage. Le nombre des bénéficiaires de ces allocations diverses s'est élevé à environ 900 000 en 1994.

Frais de fonctionnement

12 000 salariés pour UNEDIC et ASSEDIC.

Budget de fonctionnement de l'ordre de 5,5 milliards de F.
