



Chronique 185

À la recherche des espaces d'autonomie des partenaires sociaux dans l'univers de la formation professionnelle tout au long de la vie¹

Actualité de la question

1. Marylise Léon, la nouvelle secrétaire générale de la CFDT, et Patrick Martin, son alter ego du MEDEF, ont tenu à réaffirmer à l'occasion de leur prise de fonction, l'attachement de leurs organisations respectives au principe d'autonomie des partenaires sociaux². « L'autonomie du dialogue social est une chose à laquelle je suis viscéralement attaché », a ainsi souligné le président du Medef, tandis que la secrétaire générale de la CFDT a noté que « l'agenda social est ambitieux et répond à des problématiques sur lesquelles il est nécessaire que l'on se parle en autonomie ». Ces deux déclarations s'inscrivent dans le prolongement de celle de Geoffroy Roux de Bezieux³, ainsi que d'un accord des partenaires sociaux relatif à l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁴ ».

2. Ces prises de position sont concomitantes avec la décision du président de la République d'organiser une conférence sociale⁵, réunissant tous les partenaires sociaux, alors qu'il les tenait à distance de ses ambitions réformatrices pendant son premier quinquennat. Cette ouverture politique n'est sans doute pas étrangère à l'absence de majorité absolue au Parlement. D'autant que, les mutations technologiques, énergétiques, climatiques et sociétales qui sont à l'œuvre appellent une implication sans réserve des acteurs de la démocratie sociale que sont les partenaires sociaux.

3. L'effectivité du principe d'autonomie ainsi revendiqué pourra être appréciée à l'occasion de trois événements : l'ouverture d'une négociation au niveau national interprofessionnel annoncée par les partenaires sociaux sur le fondement d'une lettre de cadrage que vient de leur adresser le gouvernement⁶ ; le bilan de la négociation collective pour l'année 2022 que

¹ La présente chronique s'inscrit dans le prolongement et l'approfondissement de la chronique 170 ainsi que de chroniques antérieures qui ont abordés les rapports entre le droit de la négociation collective et celui de la formation professionnelle

² Marylise Léon et Patrick Martin échangent sur les convergences et divergences entre la CFDT et le Medef, AEF info n° [698403](#) du 31/08/2023

³ Quel bilan tirer de l'agenda social autonome avant sa mise à jour par les partenaires sociaux ? AEF info n° [693261](#) du 05-06-2023

⁴ Adaptation de la loi "Avenir professionnel" : vers une conclusion des travaux paritaires avant la fin novembre 2022, AEF info n° [680673](#) du 10/10/2022

⁵ Emmanuel Macron valide le principe d'une "conférence sociale", lors d'une réunion avec les chefs de partis politiques, AEF info n° [698371](#) du 31/08/2023

⁶ Les partenaires sociaux acceptent formellement d'ouvrir la négociation sur le Cetu, l'emploi des seniors et les parcours, AEF info n° [703662](#) du 01/12/2023

L'Innovation juridique au service de vos projets

vient de publier le ministère du travail⁷ ; l'invitation faite aux partenaires sociaux des branches professionnelles par la loi sur le partage de la valeur dans les entreprises d'ouvrir avant la fin de l'année une négociation en vue de la mise à jour des grilles de classification, pour les branches qui ne l'aurait pas fait depuis cinq ans⁸.

4. **Plan** On rappellera dans un premier temps les fondements du droit des salariés à la négociation collective à travers lequel s'exprime le principe d'autonomie des partenaires sociaux (I), avant de porter une appréciation sur la réalité de l'autonomie au niveau national et interprofessionnel (II), ainsi qu'au niveau des branches professionnelles et des entreprises (III). Dans une partie conclusive on s'interrogera sur les perspectives ouvertes par le contexte économique et politique que nous connaissons, à la concrétisation du souhait exprimé par Marylise Léon et Patrick Martin (IV).

I. Le droit des salariés à la négociation collective, expression du principe d'autonomie des partenaires sociaux

5. Selon le dictionnaire juridique de référence le terme « **autonomie** » désigne la **capacité de se doter de ses propres lois**⁹. De fait l'État reconnaît aux organisations syndicales représentatives, d'employeurs et de salariés, le pouvoir d'organiser librement leurs rapports par l'exercice du droit de la négociation collective. Cependant l'autonomie ne doit pas être confondue avec l'indépendance. En effet, ce pouvoir s'exerce dans le cadre fixé par l'article 8 du préambule de la Constitution selon lequel « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Ce pilier de la démocratie sociale trouve sa traduction dans le droit des salariés à la négociation collective qui a pour objet, selon le code du travail, « *d'organiser les relations entre les employeurs et les salariés dans le domaine du travail, de l'emploi, des salaires, de la formation professionnelle et des garanties sociales* » (Article L. 2221-1).

6. On notera que ce texte vise d'une part la formation professionnelle au sens large du terme¹⁰, ce qui renvoie à l'accès des salariés à la formation, à l'allocation des ressources, à la reconnaissance des acquis de la formation... Il vise d'autre part les garanties sociales, concept qui recouvre notamment l'assurance-chômage et les retraites complémentaires. À l'occasion du débat parlementaire qui a abouti à l'adoption de ce texte, en juillet 1971 à quelques jours de l'adoption de la loi « Delors », le ministre du Travail de l'époque, Joseph Fontanet, a précisé que la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, devait être considérée comme une garantie sociale au même titre que l'assurance-chômage et les retraites complémentaires. Les partenaires sociaux avaient par conséquent vocation à en assurer le financement grâce à des cotisations sociales et à en assurer la gestion paritaire en toute autonomie dans le cadre de ce fonds d'assurance formation. À défaut d'accord des partenaires sociaux sur ce mode de financement auquel le législateur a substitué une contribution de nature fiscale ce modèle de paritarisme n'a pas connu le succès escompté par ses promoteurs.

⁷ Bilan de la négociation collective en 2022 : le nombre d'accords d'entreprise bondit de 15,3 %, AEF info n° [703497](#) du 30/11/2023

⁸ Lire la chronique 184, " et la dépêche AEF n° [703853](#), "Le partage de la valeur en entreprise ou la rencontre des classifications et certifications (Jean-Marie Luttringer)"

⁹ Gérard Cornu. Vocabulaire juridique. PUF

¹⁰ La référence à la formation professionnelle comme objet du droit des salariés à la négociation collective n'a été introduite dans le code du travail que très tardivement par la loi Fillon du en 2004. Jusqu'alors cette compétence était rattachée au concept de garantie sociale.

7. L'affirmation de la volonté « d'autonomie des partenaires sociaux » n'a pas la même portée juridique aux différents niveaux du droit des salariés à la négociation collective. Au niveau national interprofessionnel se pose la question de l'autonomie face à l'État en charge d'assurer l'accès à la formation tout au long de la vie à tous les citoyens indépendamment de leur statut. Au niveau des branches professionnelles se pose la question de la volonté politique des organisations syndicales d'employeurs d'instituer des obligations pour les employeurs et des droits pour les salariés, relevant du champ d'application de leurs accords alors que le principe d'inversion de la hiérarchie des normes affirme la priorité à la négociation d'entreprise¹¹. Dans les faits, comme le montrent les développements qui suivent l'exercice d'un pouvoir normatif autonome par les partenaires sociaux est inexistant au niveau national et interprofessionnel, résiduel au niveau des branches professionnelles et quasi inexistant au niveau des entreprises.

II. La prééminence de la loi au niveau national interprofessionnel

Les rapports entre la démocratie sociale et la démocratie politique

8. La toute récente transposition législative de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur¹² offre une illustration des limites de l'autonomie des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel. En dépit d'un large consensus sur le contenu de ce texte, les signataires n'avaient pas la capacité juridique de le rendre opposable aux entreprises. En effet les parlementaires, bien qu'ils soient largement acquis à l'intérêt du texte sont liés par l'article 34 de la constitution qui réserve au domaine de la loi les principes fondamentaux du droit du travail. De plus, la constitution leur garantit le droit d'amendement¹³ qui traduit la supériorité de la démocratie politique exprimée par la loi, sur la démocratie sociale exprimée par un accord collectif. Dans un article célèbre sur l'état des sources du droit du travail¹⁴, Gérard Lyon Caen a exprimé avec clarté les fondements de cette hiérarchie : « *Les représentants du peuple sont élus, pas les représentants du patronat et des confédérations syndicales. Ce n'est plus une démocratie, celle qui se décharge de son rôle sur les professions. Les organisations professionnelles ont leur légitimité...: elle n'est pas de tenir la plume des parlementaires...* ».

9. L'article préliminaire du code du travail qui subordonne tout projet de réforme du code du travail, et notamment de la formation professionnelle, envisagé par le gouvernement, à une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture d'une négociation au niveau national et interprofessionnel, ne contredit pas cette affirmation. Ce texte qui institue une obligation à la charge de l'État ne porte pas atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux qui demeurent libres de leur décision. S'ils engagent une négociation ils ne sont pas contraints par la note de cadrage que leur propose le gouvernement, ils peuvent ajouter les thèmes de leur choix. De même que le gouvernement est libre de procéder à une transposition totale ou partielle dans la loi des stipulations d'un possible accord.

10. Les 15 accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle conclus depuis 1971 ont largement contribué à façonner le droit de la formation

¹¹ À propos de l'inversion de la hiérarchie des normes, lire la chronique n°128 sur Le primat de la négociation collective d'entreprise : quels enjeux pour la formation professionnelle

¹² Le projet de loi sur le partage de la valeur définitivement adopté par le Parlement AEF info n° [703152](#) du 23/11/2023. Chronique 184. Partage de la valeur et classification professionnelle.

¹³ Droit d'amendement

¹⁴ Droit social numéro 12 2001

professionnelle mais ils n'en constituent pas la source au sens juridique de ce terme. Il en ira sans nul doute de même, les mêmes causes produisant les mêmes effets, en 2024 dans l'hypothèse où les partenaires sociaux concluraient un nouvel accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle. L'engagement du ministre du Travail, Olivier Dussopt¹⁵, de procéder à une transposition fidèle de l'accord dans la loi exprime une intention, dictée sans doute par l'absence de majorité parlementaire du gouvernement, néanmoins louable, mais sans la moindre portée juridique. Ce d'autant moins que le financement de la formation professionnelle relève pour une large part de contribution de nature fiscale. Or le principe, l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes nature relèvent du domaine de la loi.

Le paritarisme de gestion sous tutelle de l'État

11. Le caractère fiscal de la ressource affectée à la formation professionnelle des salariés, instituée en 1971, constitue le talon d'Achille du paritarisme de gestion de la formation professionnelle. D'abord à travers les fonds d'assurance formation, puis les OPCA et aujourd'hui les OPCO et les associations paritaires régionales de transition professionnelle (ATPro). **On ne saurait parler ici d'autonomie, alors que les partenaires sociaux sont de simples délégués de gestion d'une contribution fiscale que l'État peut leur retirer at nutum. Or la référence au principe d'autonomie voudrait que la formation professionnelle des salariés soit considérée comme une « garantie sociale » au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail et que celle-ci soit financée par des ressources dont les partenaires sociaux ont la maîtrise, sans être dépendants du bras armé fiscal de l'État.**

Limites statutaires : le principe de subsidiarité

12. Les effets juridiques d'un accord national interprofessionnel dépendent en premier lieu du mandat de négociation dont disposent les organisations syndicales d'employeurs représentatives signataires de l'accord. Or, ni les statuts du MEDEF, ni ceux de la CPME, ni ceux de l'U2P ne prévoient de mandat général de négociation pouvant avoir pour effet de mettre à la charge de leurs entreprises adhérentes des obligations juridiquement contraignantes. À titre d'illustration, l'article 3.1 des statuts du MEDEF stipule que ce dernier « *respecte le principe de subsidiarité vis-à-vis de ses organisations adhérentes* » l'article 3.3 précise que « *Dans le domaine social, hormis les salaires, le MEDEF peut exceptionnellement être mandaté pour négocier et signer des accords. (...) Les organisations adhérentes qui entendent s'exclure du champ d'application des accords doivent faire connaître leur décision avant signature* ».

13. À défaut de force obligatoire des ANI, le corpus juridique de la formation professionnelle continue résulte à ce jour pour l'essentiel de la loi. Se pose dès lors la question d'apprécier la contribution à l'autonomie des partenaires sociaux, de l'abondante négociation de branche dans ce même domaine, ainsi que de la modeste négociation d'entreprise.

¹⁵ Le gouvernement transmet au Conseil d'État l'avant-projet de loi sur le partage de la valeur, AEF info n° [691573](#) du 28/04/2023

III. Fortes potentialités mais faible usage de l'autonomie au niveau des branches professionnelles

14. Les partenaires sociaux disposent au niveau des branches professionnelles d'un pouvoir normatif « autonome », dont ils ne disposent pas au niveau national et interprofessionnel. En effet un accord collectif de branche est applicable de plein droit, sans passer par le truchement de la loi, aux entreprises et aux salariés qui relèvent de son champ d'application professionnel et territorial. La procédure d'extension, si elle est demandée par les signataires de l'accord, élargira son champ d'application aux entreprises comprises dans ce champ qui ne sont pas adhérentes d'une organisation patronale signataire. C'est dans ce contexte juridique que s'inscrit la négociation de branche sur la formation professionnelle encadrée par l'**Article L2241-1** du code du travail. **Les bilans et évaluations¹⁶ réalisés depuis 1983¹⁷ mettent en évidence la philosophie générale, qui est celle de la grande majorité des branches, d'apporter un concours méthodologique aux entreprises qui relèvent de leur champ d'application sans pour autant leur imposer des contraintes juridiques supplémentaires à celles résultant de la loi.**

15. Le bilan de la négociation collective pour l'année 2022 que vient de publier le ministère du travail ne déroge pas à cette tendance. Les 133 accords de branche concluent cette année reprennent pour l'essentiel les dispositions législatives issues de la réforme de 2018 en les adaptant au contexte de la branche. Les principaux thèmes sont les suivants : la reconversion ou promotion par alternance, Pro-A (38) ; la certification (29) ; l'alternance, dont l'apprentissage (21) ; le financement de la formation professionnelle, dont les contributions supplémentaires (18) ; les différents éléments relatifs au développement des compétences des salariés, dont le compte personnel de formation (18) ; le contrat de professionnalisation (16) ; le tutorat (16) ; l'égalité femmes/hommes (13) ; la valorisation des acquis de l'expérience (14) ; l'entretien professionnel (9) ; les salariés en situation de handicap (9) ; le bilan de compétences (7) ; le plan de développement des compétences (7) ; les actions de formation en situation de travail (5).

16. **L'accord de branche de la métallurgie du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle est emblématique de la conception « méthodologique » au demeurant d'une grande utilité, de ce type de négociation.** Ce texte conventionnel crée en quelque sorte « une caisse à outils » dans laquelle peuvent puiser les acteurs des entreprises en charge de la gestion individuelle et collective de la formation et des compétences. En voici quelques exemples : les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications sont accessibles à tous, des supports de sensibilisation et d'information sont à la disposition du management pour la conduite de l'entretien professionnel et du bilan de parcours, des guides méthodologiques et les actions de formation sont proposés au management et aux représentants du personnel pour le déploiement de la grille de classification au niveau des entreprises ainsi que pour l'élaboration des référentiels de certification des compétences. Le chapitre de la convention collective relatif au temps de travail propose aux entreprises qui souhaitent s'en saisir un dispositif de « compte épargne temps » que son titulaire peut utiliser pour financer un congé de formation. La convention

¹⁶ Évaluation des effets de l'accord national interprofessionnel de décembre 2013 sur les négociations des branches professionnelles, Sémaphores & Céreq, synthèse du rapport final pour le CNEFP, déc. 2018.

collective et l'accord emploi-formation précisent les modalités de dialogue social qui accompagnent le déploiement des procédures et des outils de gestion individuelle et collective des compétences aussi bien au niveau de la branche que des entreprises et du territoire.

17. Les textes n'instituent ni contribution conventionnelle complémentaire aux obligations légales de la formation et de l'apprentissage, ni abondement obligatoire au CPF. Cette question est renvoyée à la négociation de groupe ou d'entreprise. Toutefois, en cohérence avec les besoins de recrutement évalués par l'observatoire de branche et la nécessité de renforcer son attractivité, des mesures financières incitatives sont mises à la charge des entreprises relevant du champ d'application de l'accord, notamment un niveau de rémunération des apprentis plus favorable que celui prévu par le Code du travail, une prime de fidélité pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation qui restent au service de l'entreprise, ainsi qu'une valorisation du tutorat.

18. La convention collective de la branche de l'animation¹⁸, à la différence de la métallurgie fait une place significative aux contributions conventionnelles l'article 7 en précise le principe les modalités de collecte, de gestion est d'usage. Elle est gérée par l'OPCO selon une comptabilité distincte. D'autres branches professionnelles ont institué des contributions de cette nature pour un montant total de 675 millions d'euros en 2021, également gérée par les OPCO comme le montre le Jaune budgétaire « Formation professionnelle » annexé au PLF pour 2024.

19. Le développement de cette source de financement, encouragé par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs conclus avec les OPCO¹⁹ soulève la question de l'autonomie de la gestion paritaire. Rappelons en effet que les OPCO dont l'acronyme ne mentionne plus le paritarisme sont gestionnaires d'une contribution de nature fiscale et de ce fait sont placés sous un étroit contrôle des pouvoirs publics. **En bonne logique juridique ses contributions devraient être gérées en toute autonomie par les partenaires sociaux sous le régime du paritarisme de gestion de plein exercice, comme c'est (encore...) le cas pour les retraites complémentaires²⁰.**

20. Alors que, le nombre d'accords collectifs conclus en entreprise au cours de l'année 2022 a augmenté de 15,3 %, tous thèmes confondus pour atteindre 88 570 unités, le thème de la formation professionnelle à ce niveau ne représente que 0,8 % des accords que la première place revenant aux accords salariaux notamment du fait de l'inflation Ce taux insignifiant est une constante. Le thème de la formation professionnelle est une affaire de branche professionnelle, et au sein de l'entreprise l'affaire du CSE, exception faite de quelques grandes entreprises et de groupes. **Ce constat illustre le fait que la formation professionnelle n'a pas été touchée par l'inversion de la hiérarchie des normes.** Ce principe introduit par les ordonnances travail, a donné priorité à la négociation d'entreprise, il a également sanctuarisé au niveau de la branche des aspects aussi stratégiques que la mutualisation des ressources affectées au financement de la formation ainsi que la certification professionnelle qui lui

¹⁸ Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988. Étendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 198

¹⁹ Mobilités, premier Opcos à signer sa COM 2023-2025 avec le ministère délégué à la Formation professionnelle, AEF info n° [699232](#) du 15/09/2023

²⁰ Vers la "mort du paritarisme ?" (Jacques Freyssinet, Ires), AEF info n° [703586](#) du 04/12/2023

confère sa valeur dans le cadre de la négociation sur les classifications²¹. Ce sont là des objets de négociation qui relèvent d'un pouvoir normatif autonome des partenaires sociaux. Ce pouvoir a d'autant plus de chance de s'exprimer que la fusion des branches leur donne une capacité juridique et technique de négociation accrue²², renforcée par l'appui technique que les OPCO ont pour mission de leur apporter²³.

IV. Conquête de nouveaux espaces d'autonomie

21. Le nouveau cycle de négociation qui s'ouvre se déroulera à droit constant, mais dans un contexte économique caractérisé par des mutations technologiques, énergétiques, climatiques mais également sociétales (rapport au travail) de grande ampleur.

22. On peut raisonnablement formuler l'hypothèse que ces mutations, qui n'affectent pas de la même manière tous les secteurs professionnels et toutes les entreprises peuvent les conduire à faire preuve de plus d'autonomie et à se doter de leur propre loi dans le respect de la loi générale, ainsi que des « recommandations » prodiguées par un accord-cadre interprofessionnel. Dans cette perspective le principe d'autonomie pourrait servir de fil conducteur pour réinterroger trois piliers de tout système de formation professionnelle, que sont les ressources financières, le temps et la reconnaissance de la qualification acquise par les salariés grâce à la formation.

23. **À propos de l'allocation des ressources financières.** Celle-ci se caractérise par la diversification des sources de financement de la formation professionnelle tout au long de la vie et par conséquent de la qualification et du régime juridique de ses ressources. Certaines échappent au pouvoir normatif de la négociation collective: le budget de l'État, les contributions fiscales de toute nature, à la charge des entreprises, les fonds propres des entreprises, les contributions des ménages. D'autres relèvent du pouvoir normatif autonome des partenaires sociaux. Il en va ainsi des contributions conventionnelles instituées par accord de branche ainsi que des abondements au CPF institués par accord de branche et/ou accord d'entreprise.

24. Le développement des contributions conventionnelles ouvre également la voie à l'autonomie de la gestion paritaire. En effet, ces contributions n'ont pas un caractère fiscal. La détermination de leur taux, de leur affectation et de leur mode de gestion doit en toute logique juridique relever de la compétence exclusive des seuls partenaires sociaux qui les ont institués. Ce qui constituerait un retour aux sources de 1971 !

25. **À propos de la ressource que représente le temps nécessaire à une formation.** Cette question ne se pose pas lorsque le salarié qui suit une formation à la demande de l'employeur. Le temps de formation est alors considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. En revanche le revenu de remplacement indispensable aux salariés qui souhaitent se former à leur initiative, notamment en vue d'un changement de métier, n'est pas aujourd'hui assuré à la hauteur des enjeux. Afin de renforcer les maillons faibles du financement plusieurs espaces d'autonomie sont ouverts aux partenaires sociaux : il en va ainsi du co investissement

²¹ Chronique 184. Partage de la valeur et classification professionnelle

²² Atteindre l'objectif de moins de 100 branches nécessite des évolutions législatives (rapport non définitif de P. Romain), AEF info n°[621030](#) du 31/01/2020

²³ "La restructuration des branches pourra entraîner des évolutions dans le périmètre des Opco" (pré-rapport Romain), AEF info n°[621293](#) du 13/02/2020

dans le cadre du CPF qui reste aujourd'hui encore marginal. Une autre option consiste à ouvrir aux salariés la possibilité d'affecter à un projet de formation nécessitant un revenu de remplacement, du temps épargné dans le cadre du futur compte épargne temps universel.

26. Ces trois techniques de financement gagneraient à être encouragées par la technique du crédit d'impôt au bénéfice des entreprises et des salariés à titre personnel. Ce que les partenaires sociaux ont d'ores et déjà préconisé dans leur accord relatif à l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018.

27. [À propos de la reconnaissance de la qualification/compétence des salariés, acquise par l'expérience et la formation](#). Le fait de subordonner l'extension d'une convention collective à une référence obligatoire aux certifications professionnelles dans la grille de classification contribuerait à la reconnaissance juridique des acquis de la formation (Ce point est développé dans la chronique 184).

Conclusion

28. Le modèle français de relations professionnelles, à la différence d'autres modèles européens²⁴, dont celui des pays scandinaves et de l'Allemagne, se caractérise par une étroite imbrication entre le pouvoir normatif de l'État et celui des partenaires sociaux, de sorte que le principe d'autonomie dont se réclament Patrick Martin et Marylise Léon ne saurait être que relatif.

29. Cette interpénétration est particulièrement prégnante dans l'univers de la formation professionnelle continue, qui relève d'une responsabilité partagée entre l'État et les partenaires sociaux. Au premier revient la responsabilité de garantir le principe d'égalité d'accès à la formation pour toute personne indépendamment de son statut, aux seconds celle d'assurer l'adaptation au poste de travail à l'emploi et de créer les conditions de l'entretien du développement de la qualification et des compétences des salariés.

30. Se réclamer du principe d'autonomie est une chose, en assurer le financement en est une autre. C'est tout l'enjeu du cycle de négociation qui s'ouvre, dès lors que le gouvernement s'est empressé de faire savoir qu'à l'inverse de la réforme de 2018, financée à guichet ouvert, celle de 2024 « devra prendre en compte l'impératif de soutenabilité des finances publiques », comme le précise le document d'orientation.

Jean-Marie Luttringer
Décembre 2023

25. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LE TRAVAIL ET L'EMPLOI. Rapport au Premier ministre de Jean-Denis Combexelle, Président de la section sociale du Conseil d'État. France stratégie. Septembre 2015