

Mort du paritarisme ?

Jacques Freyssinet, chercheur associé à l'Ires

Depuis deux décennies, la crise, la fin ou la mort du paritarisme sont périodiquement annoncées. La politique d'Emmanuel Macron a donné une nouvelle actualité à ces pronostics. Ils ont semblé avoir été vérifiés en 2018 dans le domaine de la formation professionnelle. Aujourd'hui, une double épreuve de vérité sur l'avenir du paritarisme sera fournie par le sort que réservera le gouvernement aux accords signés en octobre et en novembre dernier sur les retraites complémentaires et sur l'assurance chômage.

Si l'enjeu d'une crise du paritarisme est évident, de multiples confusions persistent sur la nature du phénomène ou son périmètre. Nous nous limitons ici à ce qu'il est convenu d'appeler le « paritarisme pur », c'est-à-dire aux institutions nées de la négociation collective, gérées par des instances paritaires, dotées de ressources propres dont elles déterminent les règles d'utilisation. Trois d'entre elles étaient reconnues comme les piliers du paritarisme : par ordre d'apparition, les retraites complémentaires, l'assurance chômage et la formation professionnelle continue. Elles ont été ou sont le lieu des tensions et des conflits récents les plus significatifs. Dans les trois cas, un constat s'impose : le paritarisme n'est pas né de manière consensuelle de la reconnaissance par le patronat et les syndicats d'intérêts communs qu'ils pouvaient gérer de manière autonome et non conflictuelle. Il a été le produit de compromis évolutifs entre les stratégies de l'État et des diverses organisations patronales et syndicales (voir l'encadré 1).

Ce qui a changé au cours des dernières années provient du fait que l'État semble avoir renoncé à la recherche de compromis avec les acteurs sociaux et préfère imposer ses choix. Depuis 2017, l'offensive de l'État s'exerce selon des formes et avec des degrés de brutalité inégaux sur les trois piliers du paritarisme. Dans le cas de la formation professionnelle, une reprise en mains étatique radicale s'opère d'un seul coup et avec un seul instrument : la loi. Dans le cas de l'assurance chômage, les modalités sont plus complexes et étalées dans le temps ; elles semblent offrir une zone de survie aux compétences de gestion des organismes paritaires. Enfin, dans le cas des retraites complémentaires, un coup de semonce vient d'être tiré sans que l'on puisse encore en mesurer les conséquences possibles.

Encadré 1 – Dès l'origine, l'affrontement des stratégies

Sans revenir sur la longue histoire des trois institutions, on peut illustrer ces dynamiques contradictoires à partir de leurs conditions de création et de développement initial (« Le paritarisme, institutions et acteurs », *La Revue de l'IREs*, n° 24, 1997).

Les retraites complémentaires et l'affirmation d'une identité professionnelle spécifique

L'origine du paritarisme dans la gestion des retraites complémentaires se situe en 1947 avec la création de l'Agirc au bénéfice des cadres. L'ordonnance du 19 octobre 1945 prévoit l'affiliation obligatoire de tous les salariés au régime général de Sécurité sociale alors que les assurances sociales n'affiliaient qu'en dessous d'un salaire plafond. Cette généralisation engendre l'opposition des cadres qui entendent maintenir leur spécificité face aux emplois d'exécution. Ils ont l'appui du Conseil national du patronat français (CNPf ancêtre du Medef). De son côté, la CGT souhaite pour les cadres un régime complémentaire, non pas conventionnel mais légal, dont la gestion serait confiée au régime général. La naissance du paritarisme est le fruit du compromis qui met fin à cet affrontement : d'une part, les cadres sont intégrés au régime général auquel ils cotisent jusqu'à un plafond ; d'autre part, intervient au-delà un régime complémentaire piloté de manière paritaire au sein de l'Agirc qui fédère les nombreuses caisses alors existantes. Ce n'est qu'avec la généralisation des retraites complémentaires à l'ensemble des salariés (Arrco), que toutes les organisations syndicales se rallieront à la gestion paritaire des retraites complémentaires à laquelle elles sont aujourd'hui attachées face aux « immixtions » de l'État.

L'assurance chômage, acteur de la politique de l'emploi ?

En 1958, la création du régime d'assurance chômage est l'objet d'un triple conflit. Le premier se situe entre les organisations syndicales. Les signataires de l'accord (CGT-FO, CFTC et CGC) optent, en s'inspirant de l'expérience des retraites complémentaires, pour la création d'un régime paritaire conçu comme complémentaire de l'aide publique. La CGT défend l'élargissement du champ de responsabilité de la Sécurité sociale au risque chômage. Entre syndicats et patronat, un second conflit porte sur l'origine des cotisations. Aux yeux des syndicats, les employeurs qui s'affirment seuls responsables de la gestion de l'entreprise, sont seuls responsables de la décision de licenciement. Ils doivent en supporter les conséquences par l'intermédiaire de cotisations uniquement patronales. De son côté, le patronat soutient que l'existence d'un régime paritaire suppose la parité des cotisations. Enfin, un conflit apparaît, après la signature de l'accord, entre les signataires et le ministère du Travail. Le patronat comme les syndicats affirment leur volonté que le régime, au-delà de l'indemnisation du chômage, soit un acteur de la politique de l'emploi. Or, le ministère du Travail, s'il accepte une délégation de responsabilité pour l'indemnisation du chômage, entend affirmer sa pleine responsabilité en matière de politique de l'emploi. Un compromis provisoire permet la création de l'Unédic.

La formation professionnelle continue, garantie sociale ou investissement immatériel ?

Le paritarisme dans la formation professionnelle n'est pas né d'un accord entre organisations patronales et syndicales scellé par la négociation collective. Il a été imposé par l'État face à une longue opposition du CNPF. En premier lieu, ce dernier considère que la formation professionnelle constitue un investissement pour l'entreprise et de ce fait relève du seul pouvoir de gestion du chef d'entreprise. En second lieu, il refuse une contribution obligatoire aux employeurs, d'où l'absence de ressources mutualisées. Ceci exclut toute forme de paritarisme de gestion (au contraire, la CGPME adopte le paritarisme pour ses adhérents). Le paritarisme interprofessionnel ne naîtra que sous la contrainte des pouvoirs publics. Ce n'est que pour peser sur le contenu d'une loi en préparation que le CNPF accepte, en 1982, la création à la marge de structures paritaires, les Fonds pour la gestion du congé individuel de formation (Fongecif). C'est la loi qui impose, en 1993, la création d'Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à l'échelle des secteurs d'activité.

La formation professionnelle continue : la disparition du paritarisme interprofessionnel

Début 2017, le candidat Macron annonce sa volonté de dessaisir les partenaires sociaux de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue (FPC) en raison de « conflits d'intérêts manifestes ». Le 15 novembre 2017, un document d'orientation contraignant est adressé aux négociateurs. Après des négociations difficiles, un accord est signé le 22 février 2018 par toutes les organisations à l'exception de la CGT. Elles l'accompagnent d'une mise en garde au gouvernement contre l'imposition, lors de la transposition législative, d'un *big bang* annoncé qui ne respecterait pas l'accord. La mise en garde est sans effet. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel bouleverse l'architecture du système. Parmi d'autres réformes, non examinées ici, certaines imposent une marginalisation du paritarisme.

- le Comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Copanef), instance chargée de fixer les orientations politiques de la FPC, disparaît ainsi que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) chargé principalement de financer des actions de qualification et de requalification ;
- le Congé individuel de formation est supprimé pour être remplacé par une nouvelle modalité du Congé personnel de formation, lequel est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Ceci entraîne la disparition des Fongecif paritaires ;
- les Opca sont regroupés en un petit nombre d'Opérateurs de compétences (Opco), certes toujours paritaires, mais privés de leur fonction de collecteurs des versements obligatoires des entreprises et réduits principalement à des fonctions de conseil et de promotion de l'alternance. Ils sont soumis à un contrôle renforcé de l'État. La collecte des versements obligatoires est assurée par l'Acoss.

L'ensemble du système est piloté par France Compétences. Il ne s'agit pas d'une autorité administrative indépendante, mais d'un opérateur de l'État soumis à sa tutelle. L'instance n'a ni pouvoir de contrainte, ni pouvoir de sanction, seulement un pouvoir de recommandation. Si sa gouvernance est qualifiée de « quadripartite », les organisations patronales et syndicales n'y disposent chacune que de 20 voix sur 110 (45 voix pour l'État, 15 pour les Conseils régionaux, 10 pour des personnalités qualifiées). Le paritarisme a donc disparu au niveau interprofessionnel. Il ne subsiste que dans les Opco avec des compétences réduites

L'assurance chômage : un paritarisme grignoté par étapes

En 2017, le programme du candidat Macron affiche l'objectif de « créer une assurance chômage universelle » et il précise : « Parce que tous seront désormais couverts quel que soit leur statut, l'État prendra en charge le pilotage du système d'assurance chômage. Il y associera l'ensemble des parties prenantes, et en particulier les partenaires sociaux¹ ». Cette « prise en charge » s'opère en plusieurs étapes et par plusieurs canaux.

- En premier lieu, dès la fin de 2017 et sans aucune association des partenaires sociaux à la décision, la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 contiennent des mesures qui transforment le financement de l'indemnisation du chômage :
 - le taux de la CSG augmente de 1,7 point en compensation, en particulier, de l'exonération des cotisations des salariés à l'assurance chômage (2,40 %). L'Unédic reçoit une compensation financière de la perte de recettes imputée sur la CSG activité ;

¹Le programme d'Emmanuel Macron : le travail et l'emploi (Site du candidat).

- le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est transformé en un allègement de 6 points des cotisations patronales à la Sécurité sociale au-dessous de 2,5 Smic. De ce fait, au niveau du Smic, la somme des allègements devient supérieure au total des cotisations patronales. L'introduction du supplément d'allègement de 6 points ne peut donc s'y opérer sur les cotisations de Sécurité sociale. Pour cette raison, elle passe par la suppression des cotisations patronales pour l'assurance chômage et pour les retraites complémentaires ; elle est totale au niveau du Smic puis dégressive.

L'Unédic perd dans une mesure non négligeable sa nature fondatrice de régime paritaire financé par des cotisations salariales². Les contributions de l'État dépendent chaque année d'une inscription dans son propre budget.

- En second lieu et en parallèle, le 13 décembre 2017, le gouvernement transmet aux organisations patronales et syndicales un « programme de travail portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage ». La négociation interprofessionnelle aboutit à un accord le 22 février 2018. La ministre du Travail annonce la reprise des dispositions de l'accord sous réserve de modifications mineures. Tel est approximativement le cas, mais en ce qui concerne la gouvernance du régime, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit des modifications drastiques :
 - les négociations sur l'assurance chômage se déroulent désormais sur la base d'un « document de cadrage » gouvernemental qui « précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage » (Code du travail, art. 56-II) ;
 - les accords doivent « être compatibles avec la trajectoire financière et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage définis dans le document de cadrage » (art. 56-III) ;
 - s'il apparaît un « écart significatif entre la trajectoire financière du régime d'assurance chômage et la trajectoire financière prévue par l'accord (...) ou si la trajectoire décidée dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques évolue significativement » (art. 56-V), le Premier ministre peut demander, avec un nouveau document de cadrage, une modification de l'accord pour une correction de l'écart et, à défaut, mettre fin à l'accord.

L'objet de la négociation risque donc de se réduire aux modalités de mise en œuvre des objectifs ou des contraintes fixés par le gouvernement.

- L'illustration en est donnée au cours de l'étape suivante. Le document de cadrage du 25 septembre 2018, non seulement contient des recommandations précises sur les prestations ou sur les cotisations, mais surtout introduit une contrainte financière : l'accord doit permettre de réaliser entre 1 et 1,3 milliard d'économies en moyenne annuelle sur trois ans. Les syndicats sont donc placés devant un choix : accepter en signant un accord d'endosser la responsabilité d'une réduction des droits à prestations ou refuser de signer l'accord et laisser la main au gouvernement. C'est la seconde situation qui s'impose après un constat d'échec de la négociation. Avec des perturbations liées à la pandémie, une succession de lois, décrets et arrêtés en résultent jusqu'à la loi du 21 décembre 2022 et au décret du 26 janvier 2023 qui introduisent la modulation des droits en fonction de la conjoncture du marché du travail.

²En 2022, sur les 44,4 milliards d'euros de recettes de l'Unédic, 16,2 proviennent de la CSG et 4,8 de la compensation des exonérations de cotisations patronales (Unédic, *Fiche thématique. Contributions*, octobre 2023).

- Le 1^{er} août 2023, un nouveau document de cadrage de la négociation d'une part, impose de respecter les réformes régressives adoptées par le gouvernement au cours de la période précédente et vigoureusement combattues par tous les syndicats, d'autre part, annonce des prélèvements imposés par le gouvernement. En premier lieu, la contribution à Pôle emploi (ou France Travail) augmentera progressivement pour atteindre en 2026 entre 12 et 13 % des recettes de l'Unédic (contre 11 % au départ). En second lieu, pour financer la politique de l'emploi, le gouvernement prélèvera entre 2023 et 2026 une fraction des excédents du régime pour un montant total compris entre 11,2 et 11,9 milliards d'euros. Sous ces contraintes, la négociation qui s'engage crée le même dilemme que la précédente pour les syndicats.
- Le 10 novembre 2023, des concessions réciproques permettent à trois confédérations syndicales de signer avec le patronat un accord qu'elles jugent équilibré³. Les syndicats obtiennent principalement une amélioration des conditions d'affiliation pour les primo-entrants et les saisonniers, le maintien du régime des intermittents du spectacle et le report des mesures concernant les seniors jusqu'à la négociation à venir sur leurs conditions d'emploi. Le patronat obtient principalement la suppression de la cotisation exceptionnelle de 0,5 %, des corrections sur le régime du bonus-malus et, en ce qui concerne l'indemnisation des seniors, un engagement de « moindre dépense au minimum de 440 millions d'euros sur la période 2024-2027 » qui devra être inclus dans l'éventuel accord sur l'emploi des seniors. Enfin, toutes les organisations, signataires ou non, sont d'accord pour dénoncer l'annonce par le gouvernement de l'alourdissement de ses prélèvements. Deux dispositions de l'accord expriment cette volonté :
 - « s'agissant du financement de Pôle emploi (...), les organisations signataires estiment que le taux de la contribution prélevée sur les recettes de l'Unédic, fixé aujourd'hui à 11 %, correspond à date, et sur la base des données à disposition des acteurs sociaux, aux besoins identifiés pour l'atteinte des objectifs poursuivis dans le cadre de la mise en place de France Travail » ;
 - « les partenaires sociaux sont opposés à ce que l'Unédic participe, d'une manière ou d'une autre, à l'équilibre budgétaire de France Compétences (...). Dans un souci de partage des responsabilités, les partenaires sociaux appellent donc l'État à ne pas prélever les ressources de l'Unédic au profit de France Compétences et à mobiliser d'autres leviers ».
- La balle est désormais dans le camp du gouvernement. Les signataires affirment la conformité de l'accord avec la lettre de cadrage, ce qui implique que les syndicats signataires considèrent acquises les réformes de la période 2019-2023. Le gouvernement acceptera-t-il cette thèse, mais surtout peut-il agréer un accord dont deux dispositions (reproduites ci-dessus) vont à l'encontre de ses objectifs affichés ? D'abord le ministre du Travail annonce que la décision du gouvernement ne porterait que sur la convention d'assurance chômage issue de l'accord. De son côté, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, considère l'accord comme « perfectible⁴ » ; il juge notamment qu'il faut ramener au droit commun la durée d'indemnisation des seniors et qu'il est inopportun de réduire les aides aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. Au niveau de la Première ministre un autre choix est fait : les chiffrages paritaires sont jugés crédibles, mais l'accord est incomplet puisqu'il renvoie les mesures concernant les seniors à une négociation à venir. Le gouvernement adoptera dans l'immédiat

³Les motivations des deux syndicats non signataires sont différentes. Pour la CFE-CGC, il s'agit principalement de la non remise en question de la dégressivité pour les seniors. De son côté, la CGT dénonce le caractère régressif global de l'accord lié au respect du cadrage financier du gouvernement.

⁴aef, Dépêche n° 703135, 23 novembre 2023.

un « décret de jointure » pour prolonger les règles actuelles pendant le premier semestre 2024 et prendra une décision sur l'agrément en fonction du contenu d'un éventuel accord sur les seniors⁵. Si la menace est aujourd'hui suspendue, il est évident qu'à terme un non-agrément de l'accord serait un coup décisif porté à la gestion paritaire de l'assurance chômage.

Les retraites complémentaires : un simple coup de semonce ?

Les organisations patronales et syndicales entament la négociation sur les retraites complémentaires le 5 septembre 2023 et aboutissent à un projet d'accord le 4 octobre. Deux éléments de contexte dominent la négociation :

- d'une part, l'effet combiné des récentes créations massives d'emploi et des mesures de restriction des droits introduites par l'accord précédent pour rétablir l'équilibre financier du régime ont engendré des excédents importants. Les syndicats demandent principalement une revalorisation des prestations au niveau de l'inflation et la suppression du malus créé par l'accord de 2019 ;
- d'autre part, le gouvernement estime que la réforme du régime général accroîtra les excédents futurs. Il demande immédiatement une contribution au titre de la solidarité entre les régimes et se propose de l'imposer dans la loi de financement de la Sécurité sociale. Il est d'abord envisagé un prélèvement annuel qui, à terme, pourrait être compris entre 1 et 3 milliards d'euros.

Les deux questions sont au centre des négociations et reçoivent des réponses différentes dans l'accord final.

- L'importance des réserves reconstituées et des excédents anticipés rend possible la suppression du malus et une revalorisation des prestations conforme à l'inflation constatée (4,9 %) ⁶ ;
- l'hypothèse d'une contribution de 0,35 à 0,4 milliard par an pour l'amélioration des petites pensions est envisagée au cours de la négociation, mais finalement abandonnée. Il est seulement décidé la création, avant la fin du premier semestre 2024, d'un groupe de travail pour étudier la revalorisation des petites pensions des allocataires du régime.

Ces choix engendrent une situation doublement exceptionnelle quant aux décisions de signature de l'accord.

- Toutes les organisations syndicales sont signataires alors que, de longue date, la CGT n'était pas signataire des accords sur les retraites complémentaires. Elles mettent en avant, avec des pondérations différentes, d'une part, le caractère équilibré de l'accord avec la revalorisation des prestations et la suppression du malus et, d'autre part, la défense de l'autonomie du régime face à la menace d'une ponction par le gouvernement (argument jugé décisif pour la CGT) ;
- en revanche, pour la première fois dans ce domaine, une division s'opère au sein du patronat où seul le Medef signe un accord qui, à ses yeux, préserve l'Agirc-Arrco comme « dernier lieu de paritarisme de gestion pur ». La CPME et l'U2P, non signataires, sont d'accord pour refuser le prélèvement de l'État, mais, « en ce qui concerne la revalorisation du minimum contributif pour les retraités payés au Smic durant toute leur carrière », elles auraient souhaité « que l'Agirc-Arrco prenne sa part dans cette revalorisation pour la partie complémentaire de la retraite ».

Le gouvernement déclenche aussitôt un tir de barrage contre l'accord avec une argumentation qui s'élargit progressivement.

⁵aef, Dépêche n° 703303, 27 novembre 2023.

⁶Alors que l'augmentation décidée par le gouvernement pour le régime général est de 5,2 %.

- Dans un premier temps, le discours du ministre du Travail, Olivier Dussopt, porte sur la légitimité, au nom de la solidarité entre les régimes, d'un prélèvement fondé sur le calcul des excédents engendrés pour l'Agirc-Arrco par la réforme du régime général, soit « 1,2 milliard d'euros à l'horizon 2026 » ;
- dans un deuxième temps, l'argument s'élargit et son ton devient alarmiste : « cette décision met en péril l'équilibre de la réforme et la crédibilité de nos finances publiques⁷ » ;
- puis, le ministre porte-parole du gouvernement, Olivier Véran, amplifie les conséquences dramatiques de l'accord : il faut « identifier les voies et les moyens pour que cette nouvelle dépense de 1 milliard d'euros pour les retraites complémentaires des cadres ne vienne pas pénaliser le financement de nos écoles, de nos hôpitaux, de nos services publics⁸ ». Ce milliard pour les cadres (selon le ministre) mettrait donc le système social en péril ;
- face à la réaction des signataires de l'accord et au risque d'un défaite au Parlement, la Première ministre calme le jeu : « il n'a jamais été question de les ponctionner » mais elle exprime « le souhait que l'on poursuive le dialogue (...) afin de sanctuariser les économies faites grâce à la réforme des retraites⁹ ». À ce jour, la demande du gouvernement est d'accélérer l'adoption des mesures que l'accord renvoie au futur groupe de travail¹⁰. À défaut, un amendement serait apporté à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024 avant son adoption finale.

Il s'agit de la première intervention ouverte et hostile du gouvernement dans l'histoire des négociations sur les retraites complémentaires. L'autonomie du dernier bastion d'un paritarisme réellement autonome a ainsi été mise en cause. Simple coup de semonce ou annonce d'un changement de cap ?

Quelques enseignements provisoires

Sans revenir sur la longue histoire des institutions paritaires, il est possible d'en dégager quelques enseignements. Deux contre-sens doivent être évités sur la nature du paritarisme. En premier lieu, il ne constitue pas la version française du néo-corporatisme dans lequel État, patronat et syndicats trouveraient une entente au sommet pour la promotion d'intérêts communs, voire de l'intérêt général. En second lieu, il ne constitue pas une sphère de régulation autonome entre les mains des « partenaires sociaux ». La dynamique du paritarisme est plus complexe :

- la logique dominante n'est pas celle d'un consensus entre organisations patronales et syndicales pour définir des intérêts communs, mais celle de compromis, plus ou moins durables, entre des stratégies qui se sont confrontées dans la négociation. Si la permanence de ces compromis renouvelés pendant plusieurs décennies constitue une caractéristique significative du système de relations professionnelles, il faut en préciser les limites : ils ne sont possibles que dans des instances extérieures à l'entreprise de telle sorte que le patronat puisse considérer que son pouvoir de gestion n'est pas mis en cause ;
- les compromis sont rarement unanimes. D'une part, des tensions ont existé à plusieurs reprises entre le CNPF-Medef et la CGPME-CPME ou l'UPA-U2P. D'autre part, les désaccords ont été plus profonds entre syndicats. Les rares accords unanimes, surtout présents dans la formation professionnelle, n'ont

⁷aef, Dépêche n° 700454, 5 octobre 2023. Le président du Medef, Patrick Martin, note qu'1 milliard d'euros représentent 0,1 % des dépenses publiques et 1/3000^e de la dette publique ; l'impact sur la « crédibilité des finances publiques » apparaît donc limité (aef, Dépêche n° 700786, 11 octobre 2023).

⁸Les Échos, 11 octobre 2023.

⁹Les Échos, 15 octobre 2023.

¹⁰Ce groupe de travail tient sa première réunion le 28 novembre.

souvent été obtenus que parce que les signataires y voyaient le moyen de se protéger contre une intervention de l'État ;

- ce qui conduit au troisième enseignement. Le paritarisme n'est pas une sphère de régulation autonome entre les mains des organisations patronales et syndicales. Il définit des marges d'autonomie, qu'elles ont conquises ou que l'État leur a volontairement accordées, mais qu'elles exercent sous son regard vigilant et avec ses interventions répétées. Dans la réalité, le paritarisme a toujours été, dans une mesure variable en fonction du rapport des forces, la conséquence d'arrangements « à trois » partiellement consensuels et partiellement conflictuels. On a pu parler de « tripartisme asymétrique et masqué ».

La rupture intervenue depuis 2017 résulte de la remise en cause de cet équilibre par l'État : la recherche du compromis semble abandonnée afin d'imposer des réformes définies unilatéralement. Dans le domaine de la formation professionnelle, les institutions du paritarisme ont été éliminées ou marginalisées. En ce qui concerne l'assurance chômage, un éventuel non-agrément de l'accord au terme des négociations à venir sur les seniors annoncerait probablement la fin de la gestion paritaire ou sa réduction à une fonction de mise en œuvre des décisions gouvernementales. Enfin, pour les retraites complémentaires, un coup de semonce a été envoyé dont on ne peut anticiper aujourd'hui les suites qui lui seront données.

Achévé de rédiger le 28 novembre 2023.