

PROPOSITIONS CGT DANS LES NÉGOCIATIONS DE LA **CONVENTION** **ASSURANCE CHÔMAGE 2017**



Ce document vise à faire connaître les propositions de la CGT dans la négociation assurance chômage. Elles ont été construites à partir du constat partagé suivant :

- la précarité est un fléau dans notre société et un coût pour l'assurance chômage ;
- les entreprises usent et abusent des ruptures conventionnelles, notamment concernant les seniors ;
- tous les clignotants sont au rouge : chômage des jeunes, des seniors et de longue durée ;
- la durée au chômage augmente ;
- les employeurs n'assument pas leurs responsabilités en matière de formation de leurs salariés.

Avec ces propositions, la CGT entend améliorer le sort des demandeurs d'emploi dont seuls 44% sont indemnisés. Elle vise l'objectif d'un accompagnement qui leur permette un retour à l'emploi dans de bonnes conditions.

Elle entend réduire le déficit en s'attaquant aux causes.

C'est dans cet esprit que la délégation CGT se rend à ces négociations, en ayant l'ambition d'apporter une nouvelle pierre à la construction d'une sécurité sociale professionnelle.

Situation de l'Unedic

La note d'équilibre présentée en bureau le 20 octobre 2015 prévoit 51 000 demandeurs d'emploi en moins en catégorie A et 49 000 supplémentaires en catégories B et C pour 2016. Sa situation financière fait apparaître un déficit prévisionnel de 3,620 milliards en 2016 et 29,375 milliards en cumulé.

Nous ouvrons donc cette négociation dans des conditions difficiles mais qui doivent trouver des réponses adaptées à la situation, permettant de faire baisser les déficits tout en ne remettant pas en cause les droits des demandeurs d'emploi, voire en améliorant leur traitement.

La CGT a donc construit ses propositions en s'attaquant aux causes du déficit et avec l'objectif de construire une sécurité sociale professionnelle améliorant la vie des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les deux principales causes du déficit de l'Unedic sont :

1. la précarité ;

2. les conséquences de mesures qui amènent à un transfert de caisses.

1. La précarité

Selon les services de l'Unedic, la précarité coûte à l'assurance chômage près de 9,3 milliards d'euros.

Derrière précarité, il faut entendre :

- contrats courts ;
- temps partiel, activité réduite.

Dans la dernière convention, une sur-cotisation a été mise en place. Elle n'a rapporté que 70 millions d'euros contre les 150 millions attendus. Si on prend la mesure compensatrice qui permettait aux employeurs de bénéficier d'une réduction des cotisations pour les embauches de salariés de moins de 26 ans qui a coûté 74 millions, le solde est négatif à hauteur de 4 millions d'euros.

De plus, les contrats d'intérim ont été écartés de la sur-cotisation avec l'argument selon lequel le Prisme s'engageait à créer 20 000 CDI intérimaires. Aujourd'hui, 2 882 ont été créés.

L'objectif n'a donc pas été atteint.

PROPOSITIONS DE LA CGT

Niveau de cotisation

Sur-cotisation des contrats courts et à temps partiel.

CDD et intérim :

- contrat de moins d'un mois : 12,4 % de cotisation patronale ;
- contrat d'un à deux mois : 10,4 % de cotisation patronale ;
- contrat de deux à six mois : 8,4 % de cotisation patronale.

Pour tout contrat supérieur à six mois ou en CDI, le taux normal est appliqué, soit 6,4 %. Seuls seraient exclus de cette taxation les remplacements pour maladie, congé maternité, congé parental, formation.

Les contrats à temps partiels de moins de 24 heures hebdomadaires seront taxés sur la base d'un temps plein, la sur-cotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

Mieux indemniser les plus précaires

Aucune indemnisation ne doit être inférieure au seuil de 80 % du Smic.

Activité partielle, y compris pour l'intérim

Le salarié reprenant une activité réduite pourrait cumuler ses salaires avec les allocations perçues. La limite étant soit l'atteinte du Smic pour ceux dont l'indemnisation est inférieure au Smic, soit le dernier salaire pour les autres.

2. Conséquences de mesures qui amènent à un transfert de caisses

Une autre cause du déficit, au-delà des conséquences liées à la crise, est issue des évolutions législatives, des accords qui ont eu des effets de transfert de caisse.

C'est le cas notamment :

- des ruptures conventionnelles, qui ont franchi en octobre dernier le seuil des 2 millions depuis leur création, et qui s'élèvent au nombre de 350 000 pour l'année 2015 alors que les démissions sont en baisse. Avec les ruptures conventionnelles, nous avons un effet d'aubaine certain, notamment concernant le chômage des seniors qui résulte plus de pré-retraites déguisées ;
- le report de l'âge légal de départ en retraite de 60 à 62 ans qui renvoie nombre des plus de 60 ans à l'assurance chômage.

Une des conséquences est notamment l'allongement de la durée du chômage avec :

- pour le chômage de longue durée :
 - chômeurs depuis un à moins de deux ans : + 81 000 en un an,
 - chômeurs depuis deux à trois ans : + 20 100 en un an,
 - chômeurs depuis plus de trois ans : + 114 800 en un an ;
- pour la durée moyenne du chômage des plus de 50 ans :
 - 546 jours contre 518, soit + 28 jours en un an.

Si le chômage des jeunes de moins de 25 ans baisse sur un an de 4,5 % en catégorie A, notamment sous l'effet des contrats aidés, il augmente de 7,8 % en catégorie B et C. La durée moyenne d'indemnisation des jeunes de moins de 25 ans passe de 162 à 168 jours.

La part des demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage, toutes catégories confondues (A, B, C, D, E), est de 44 % en intégrant les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de la solidarité nationale.

LA CGT PROPOSE :

- pour les primo demandeurs d'emploi, l'abaissement de quatre à deux mois pour être indemnisé ;

- de porter la durée d'indemnisation de 24 à 30 mois et de 36 à 60 mois pour les seniors ;
- de revenir au différé d'indemnisation de 75 jours ;
- pour les démissions autres que celles relevant d'un motif légitime recensé, la CGT propose un passage en IPR pour étude de la situation du demandeur d'emploi avec examen des motifs ayant conduit à la démission pour une admission immédiate selon les règles fixées ;
- lorsque des salariés se retrouvent au chômage suite à la défaillance de leur employeur, fait constaté par un PV de l'inspection du travail ou par une prise d'acte, les droits à indemnisation sont ouverts sur la base des bulletins de salaire jusqu'à régularisation ultérieure par le mandataire judiciaire ;
- droits rechargeables.

les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et indemnisés par le régime d'assurance-chômage bénéficient d'un compte rechargeable qu'ils pourront activer à la fin de leurs droits ouverts en tenant compte des éléments suivants :

- un jour de travail égale un jour de droits ;
- période de référence d'activation du droit rechargeable équivalente à la durée de l'ouverture du droit ;
- niveau d'indemnisation : le demandeur d'emploi peut demander le recalcul de son taux au bout d'un mois de travail consécutif. Les périodes de formation de maternité et de maladie sont neutralisées.

Exemple : Chômeur avec vingt-quatre mois de droits ouverts

Un demandeur d'emploi a une période de vingt-quatre mois ouverts. Durant ces vingt-quatre mois, il retravaille à plusieurs reprises pour une durée totale de quarante-cinq jours. À l'issue des vingt-quatre mois, il se verra ouvrir un droit supplémentaire de quarante-cinq jours d'indemnisation.

3. Revenir sur les exemptions de cotisations

Près de 50 milliards d'euros de rémunérations annexes aux salaires échappent totalement ou partiellement aux cotisations sociales. Devant l'ampleur du problème, un forfait social a été créé pour redonner 4 milliards d'euros de ressources à la sécurité sociale. Si toutes les rémunérations ne sont pas concernées, il est indispensable de prévoir des cotisations assurance chômage sur l'intéressement, l'épargne salariale, les primes... Non seulement les rémunérations sont souvent utilisées pour refuser des revalorisations des salaires, mais elles spolient les salariés de leurs droits à l'assurance maladie, la retraite... Et l'assurance chômage représente potentiellement 3,4 milliards d'euros de recettes pour l'Unedic.

LA CGT PROPOSE :

l'intégration des rémunérations annexes (primes, intéressement, épargne salariale...) dans l'assiette de cotisations.

4. Emploi des seniors

On observe une hausse du nombre de demandeurs d'emploi seniors catégorie A de près de 70% en quatre ans. Pour les plus de 60 ans, une hausse de 874% toutes catégories confondues.

Sur les 128 400 demandeurs d'emploi supplémentaires sur un an, 74 500 ont plus de 50 ans.

Le chômage des seniors continue de croître pour atteindre 1,269 millions, soit 47% du total des demandeurs d'emploi catégories A, B et C.

80% des ruptures conventionnelles sont à l'initiative de l'employeur.

LA CGT PROPOSE :

- l'employeur qui est à l'origine d'une rupture conventionnelle d'un salarié âgé de plus de 50 ans contribue à l'assurance chômage à hauteur de 12% du montant de la transaction ;

- celui qui est à l'origine d'une rupture conventionnelle d'un salarié âgé de plus de 55 ans contribue à l'assurance chômage à hauteur de 10 % du montant de la transaction ;
- celui qui est à l'origine d'une rupture conventionnelle d'un salarié âgé de plus de 60 ans contribue à l'assurance chômage à hauteur de 8 % du montant de la transaction.

Cette contribution ne peut, en aucun cas, être retenue sur le montant de la transaction qui bénéficie au salarié.

5. Déplafonnement

Il ne peut y avoir déplafonnement des cotisations sans déplafonnement des prestations.

Selon une note de l'Unedic, environ 133 000 personnes seraient concernées par un déplafonnement des cotisations pour un nombre de 1 200 qui le seraient par un relèvement des prestations. L'économie réalisée serait de l'ordre de 700 millions d'euros.

LA CGT PROPOSE :

un déplafonnement simultané des contributions et des allocations.

6. Formation des demandeurs d'emploi

Comme le soulignait la Dares dans une enquête de septembre 2014 sur la mise en œuvre du CSP, « *les bénéficiaires de la formation sont d'autant plus importants pour les [demandeurs d'emploi] adhérents au CSP que ceux-ci sortent tout juste de l'emploi et se projettent très vite dans l'emploi* ».

Par ailleurs, l'ambition affichée du gouvernement de former plus de demandeurs d'emploi et de trouver les financements correspondants ne doit pas occulter la responsabilité des employeurs en matière de formation.

La qualification est la meilleure garantie pour le maintien dans l'emploi, tout en étant un élément pour la compétitivité des entreprises.

LA CGT PROPOSE :

lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit à Pôle Emploi et peut justifier d'au moins vingt-quatre mois de travail dans les cinq dernières années dans son ou ses précédents emplois, il doit bénéficier d'un droit à une formation diplômante ou qualifiante financée par l'entreprise, ouverte sur les douze premiers mois d'indemnisation à Pôle Emploi, *A fortiori* quand il n'a pas bénéficié de formation lors des cinq dernières années.

En cas de défaillance de l'entreprise, la formation pourra être financée :

- par le CSP ;
- par les contributions « professionnalisation » mutualisées au sein de l'OPCA auquel l'entreprise a versé sa contribution formation (1 %) ;
- dans le cadre de la portabilité du CIF pour les demandeurs d'emploi sortant d'un CDI qui aujourd'hui perdent tout droit au CIF à la rupture de leur contrat de travail ;
- dans le cadre du CIF CDD ou intérimaires pour les travailleurs précaires.

Les différentes modalités de financement restent à déterminer, l'important étant qu'aucun privé d'emploi ne soit privé de cet accès à une formation qualifiante ou diplômante lui permettant une réelle reconversion professionnelle.

7. En ce qui concerne l'indemnisation

- garantir au demandeur d'emploi entrant en formation une allocation équivalente à l'ARE perçue pendant toute la durée de la formation.