

20/11/2023

## **Présentation du protocole d'accord relatif à l'assurance chômage du 10 novembre 2023**

### **Ce qu'il faut retenir**

#### **I. Un contexte de négociation particulier**

La négociation de 2023 s'est ouverte à la suite de 4 ans de carence durant lesquels le gouvernement avait la main sur la réglementation à la suite de l'échec de la négociation de 2019. Malgré une dette importante, des excédents records sont actuellement engrangés par l'UNEDIC permettant un désendettement de l'institution et une amélioration des droits. Mais la lettre de cadrage de Mme Borne du 31 juillet 2023 qui vient instaurer une ponction pour France Travail et brider l'autonomie de négociation des partenaires sociaux par l'assignation d'objectifs à respecter, limite cette possibilité.

#### **II. Les propositions CFE-CGC**

La CFE-CGC partage avec les autres syndicats la volonté de réduire la durée de cotisation minimale et d'améliorer les modalités de calcul du salaire journalier de référence. La CFE-CGC, a également exprimé son souhait de supprimer la dégressivité et d'améliorer conditions d'ouverture de droit en cas de rupture de période d'essai.

#### **III. Le contenu protocole d'accord du 10 novembre 2023.**

Le protocole d'accord présenté par le MEDEF, entérine des baisses cotisations patronales et la quasi-suppression du bonus/malus limitant les contrats contre des améliorations à la marge des conditions d'ouverture de droit. Les demandes de la CFE-CGC concernant la période d'essai et la dégressivité n'ont été que très peu prises en compte.

#### **IV. La position CFE-CGC sur le protocole d'accord**

Le contenu du protocole d'accord déséquilibré et la non prise en compte des revendications CFE-CGC ont justifié un vote, à l'unanimité du comité directeur, contre la signature.

#### **I. Un contexte de négociation particulier**

La négociation sur l'assurance chômage a débuté le 22 septembre dernier.

Cette négociation fait suite à 4 années de carence, après l'échec de la négociation de 2019.

Le gouvernement, avait repris la main sur la réglementation, en effectuant plusieurs réformes au détriment des demandeurs d'emploi telles que l'instauration de la dégressivité des allocations à partir du 7ème mois pour les demandeurs d'emploi ayant un salaire journalier supérieur à 91.02€, la contracyclicité mettant en lien durée d'indemnisation et taux de chômage ou la réforme du calcul du salaire journalier.

Cette négociation était l'occasion de retrouver une gestion paritaire de l'assurance chômage, et d'améliorer les droits des demandeurs d'emploi qui avaient été fortement impactés par les dernières réformes gouvernementales.

Mais si le retour du paritarisme dans la gestion de l'assurance chômage était attendu des organisations syndicales comme patronales, la lettre de cadrage adressée par Mme Borne aux partenaires sociaux le 31 juillet dernier a annoncé très vite l'intention du gouvernement de ne pas laisser de réelle autonomie à cette négociation.

Premier sujet de discordes avec les partenaires sociaux, la lettre de cadrage de la Première ministre qui envisageait de ponctionner entre 2 et 4 milliards d'euros à l'UNEDIC pour le financement de France travail, en se basant sur des prévisions de croissance et chômage très optimistes et contestées.

Ainsi, les partenaires sociaux (à l'exception de la CGT, mais qui partageait le fond) ont à l'occasion de la seconde séance, signé une déclaration commune remettant en question la ponction envisagée pour France Travail et les chiffres servant de base à cette justification (l'UNEDIC et le consensus des économistes les ayant aussi contredits).

Second sujet de discordes, l'assignation de 9 objectifs à respecter dans la lettre de cadrage, parmi lesquels :

- La préservation du caractère contracyclique du régime d'indemnisation, conséquence directe de la réforme de février 2023.
- Le maintien d'une durée minimale d'emploi pour l'ouverture du droit au chômage qui resterait « suffisamment incitative à l'emploi ».
- Le maintien d'un mode de calcul du salaire journalier de référence « ne créant pas d'incitations plus favorable que le régime actuel précisé par le décret du 26 juillet 2019 ».

Deux options s'offraient alors aux partenaires sociaux, respecter la lettre de cadrage et ne pouvoir améliorer les droits des demandeurs d'emploi qu'à la marge, ou s'en affranchir pour retrouver une négociation réellement autonome.

La seconde option présentait le risque de ne pas recevoir l'agrément du ministère du travail, mais l'aurait contraint à assumer le choix politique de n'avoir laissé presque aucune marge de manœuvre aux négociateurs.

## **II. Les propositions CFE-CGC :**

Dans la négociation, un consensus syndical prévalait sur l'amélioration des conditions d'ouverture de droit avec une demande de passage de 6 à 4 mois d'affiliation pour l'ouverture des droits, un changement du calcul du salaire journalier de référence en réduisant le plafond de jours non travaillé pris en compte dans la période de référence, mais également en allongeant la durée de d'indemnisation minimale.

La CFE-CGC a particulièrement insisté sur deux autres mesures, visant plus particulièrement les cadres et agents de maîtrise, et peu onéreuses en comparaison avec les modifications précitées :

- La suppression de la dégressivité, qui avait été instaurée en décembre 2021 et qui consistait en une baisse des indemnités de 30% à compter du 7<sup>e</sup> mois pour les salariés de moins de 57 ans, et dont l'allocation journalière était supérieure à 91.02 € en 2023.

La dégressivité des allocations chômage représente en effet une atteinte directe au caractère assurantiel du régime, en instaurant une décorrélation entre cotisations et protection. Ce constat a été unanimement partagé par les autres organisations, syndicales comme patronales, à l'exception du Medef.

- La modification du régime d'ouverture de droit en cas de rupture de période d'essai, les règles actuelles, outre leurs relatives complexités, sont particulièrement problématiques pour les cadres et agents de maîtrise.

En effet, dans le cadre actuel, un salarié terminant un CDD, licencié, en rupture conventionnelle ou déjà en cours d'indemnisation, n'a la possibilité, en cas de nouveau contrat de travail, de ne pouvoir prétendre à toucher à nouveau ses droits que s'il rompt sa période d'essai dans les 65 premiers jours (3 mois) du nouveau contrat de travail.

Or la pratique démontre que les périodes d'essai des cadres et agents de maîtrise d'un maximum légal respectif de 3 et 4 mois, sont le plus souvent reconduites, et qu'il devient dès lors impossible pour eux, sauf à se retrouver sans indemnités, de mettre fin à un emploi qui ne leur correspondrait pas.

La Confédération a donc proposé d'étendre la possibilité de reprise des droits à toute la période d'essai.

### **III. Le protocole d'accord du 10 novembre 2023.**

Le protocole d'accord présenté à la dernière séance du 10 novembre prévoit notamment les principales dispositions suivantes :

- **Un passage de 6 à 5 mois de cotisation minimale sur les 24 derniers mois pour l'ouverture des droits** (durée qui était de 4 mois avant la réforme d'octobre 2021), et un **minimum de 5 mois d'indemnisation**.
- **Un plafonnement à 70 jours** (au lieu de 75 précédemment) **du nombre de jours non travaillés pris en compte sur la période de référence pour le calcul du salaire journalier de référence**. (en contradiction avec la lettre de cadrage)
- **Le maintien en l'état des règles spécifiques aux intermittents du spectacle**. (les règles datent de 2016...)
- **Un nouveau mode de versement de l'allocation basée sur des périodes de 30 jours**, supprimant en moyenne entre 6 et 7 jours d'allocations par an pour les demandeurs d'emploi n'allant pas jusqu'à la fin de leur indemnisation.
- **La réduction des contributions patronales** en passant le taux de contribution de 4.05% à 4%, pour un manque à gagner estimé à plus d'1,5 milliard d'euros entre 2024 et 2027.

- La **limitation du dispositif de bonus/malus pour les contrats courts** en la limitant aux contrats de moins d'un mois et en excluant de nouvelles fins de contrat (CDD, licenciements pour inaptitude ou faute lourdes, contrats saisonniers et ruptures conventionnelles
- Le **renvoi à la future négociation sénior** du relèvement des bornes d'âge des dispositions spécifiques au sénior, tout en préemptant une diminution minimale de dépense de 440 millions sur la durée de la convention.
- La **non-application de la dégressivité à partir de 55 ans au lieu de 57 précédemment.**
- Le **passage de 3 à 4 mois de la durée pendant laquelle le demandeur d'emploi qui était déjà en cours d'indemnisation, pourra rompre sa période d'essai et être à nouveau indemnisé.**

#### **IV. Position CFE-CGC sur le protocole d'accord.**

Ce protocole d'accord entérine la plupart des demandes patronales, à savoir baisse des contributions patronales, changement du mode de versement de l'allocation journalière au détriment des demandeurs d'emploi, et quasi-suppression du dispositif de bonus-malus.

A l'inverse, les demandes CFE-CGC favorables aux salariés telles que la suppression de la dégressivité, ou l'amélioration des droits en matière de période d'essai n'ont pas été prises en compte.

Si quelques légères améliorations ont été prises concernant les durées minimales d'affiliation ou le calcul du SJR, celles-ci restent marginales, et bien moins favorables qu'avant la période de carence.

Cet accord est profondément déséquilibré, car outre le fait de maintenir la dégressivité, mesure inique, il entérine de nouvelles baisses de droits. C'est pour cette raison qu'il a été décidé à l'unanimité lors du comité directeur du 15 novembre dernier, de ne pas le signer.

La CFDT, FO et la CFTC ainsi que les organisations patronales ont quant à elles fait savoir qu'elles signeraient ce protocole qui serait dès lors majoritaire.