

Communiqué de Presse intersyndical

L'exécutif doit renoncer à sa réforme de l'assurance-chômage

CFE-CGC | CFDT | CFTC | CGT | FO | UNSA | Solidaires | FSU

Le gouvernement a décidé de mener une 5ème réforme de l'assurance chômage, dont l'objectif affiché serait l'atteinte du « plein emploi ».

Ces mesures poursuivent la logique de baisse brutale des droits entamée en 2019 par l'exécutif qui n'a eu de cesse de durcir les règles d'indemnisations des demandeurs d'emploi :

Réforme du calcul du salaire journalier de référence, passage de 4 à 6 mois de la durée de cotisation nécessaire pour l'ouverture de droits, application d'un coefficient réducteur sur la durée maximale d'indemnisation via le mécanisme de contracyclicité, dégressivité de l'allocation pour les « hauts revenus » à partir du 7ème mois...

Toutes ces réformes ont entraîné des conséquences directes et graves pour les personnes privées d'emploi, tant sur le montant des allocations (-17 %), que sur la durée moyenne d'indemnisation (-25 %), et une baisse du nombre des personnes percevant une indemnité par rapport au nombre d'inscrits (seulement 38 % le sont).

Et pour quel résultat ?

Le taux de chômage a certes baissé dans un premier temps, comme dans les autres pays de l'Union européenne, la France bénéficiant tout comme ses voisins d'un rebond de l'économie mondiale post crise Covid, mais celui-ci repart de nouveau à la hausse, avec une augmentation des plans de licenciements. Et la plupart des projections (Banque de France, OCDE...) s'accordent à dire qu'il va continuer d'augmenter au cours de l'année, passant la barre des 8 %.

L'impact positif sur l'emploi des précédentes réformes n'ayant pas été prouvé, il aurait été logique de ne pas poursuivre en ce sens et de mettre l'accent sur une amélioration des conditions de travail et des qualifications.

Ce n'est pas le choix opéré par le gouvernement, les dispositions présentées s'inscrivent exactement dans la même logique que les précédentes, avec une augmentation de la durée d'affiliation, passant de 6 à 8 mois sur une durée de référence qui elle passe de 24 à 20 mois, ainsi qu'une réduction de la durée maximale d'indemnisation passant de 18 à 15 mois pour les moins de 57 ans et de 27 à 22.5 mois pour les plus de 57 ans.

En résumé, cette réforme cible ce qu'il reste des indemnisés, en raccourcissant la durée générale, et pourrait exclure de tout droit particulièrement des jeunes, des seniors, des femmes à temps partiels... Sans fournir d'études d'impact, le gouvernement opère une réforme financière, annonçant 3,6 milliards par an. Les travaux autrement sérieux de l'UNEDIC montrent qu'il s'agirait en réalité de 4 à 5,4 milliards par an. Au total un quart des allocations assurance chômage serait supprimé depuis le début des réformes.

Alors même que le gouvernement vient de subir un véritable désaveu aux dernières élections européennes, il est temps de renoncer à la réforme la plus inutile, la plus injuste et la plus violente jamais vue.

Le 12 juin 2024

Enseignement Privé Indépendant (EPI) : NAO 2024

Les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. Pour prendre en compte la hausse du SMIC et l'inflation, les salaires minima définis par l'article 7.1 de la convention collective de l'EPI (IDCC 2691) sont revalorisés dans les conditions déterminées par l'accord du 24 mai 2024 et ses annexes.

Les grilles de rémunérations, annexées à la convention collective, font apparaître une augmentation différenciée selon les niveaux de salaire : 4,1% pour les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux à 2800€ et 3% pour les salaires mensuels bruts supérieurs à 2800€.

https://www.synep.org/idcc2691_avenant_61_du_24_05_2024_nao_2024.pdf

Congé pour enfant malade

L'article 5.3.6 « Congé pour enfant malade » de la convention collective est révisé et prend la rédaction suivante :

« Sous réserve de la production d'un justificatif, tout salarié a droit, par année civile, à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, pour enfant malade de moins de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile dont 3 jours rémunérés, également fractionnables par demi-journée :

- pour un enfant de moins d'un an
- ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Les jours d'absence au-delà de 3 jours peuvent donner lieu à une compensation totale ou partielle en accord avec l'employeur.

Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile également fractionnables par demi-journée, intégralement rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans ou de maladie d'un enfant porteur de handicap, sur présentation d'un justificatif ».

Indemnité de départ à la retraite

Le premier alinéa de l'article 3.6.3.1. « Départ à la retraite à l'initiative du salarié » de la convention collective est complété comme suit :

« Sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, l'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit : Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté

Le salarié informera son employeur, par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge, de la date de son départ à la retraite. ».



L'accord s'appliquera en l'absence de la signature du SYNEP CFE-CGC (seul syndicat représentatif catégoriel de l'encadrement). En effet, si les négociateurs se félicitent des avancées obtenues ils ne peuvent donner leur plein agrément à des mesures d'augmentation qui ne traitent pas de la même manière chacune des catégories qu'ils représentent.

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Nicolas DACHER