

ASSURANCE CHÔMAGE : LES PROPOSITIONS DE LA CGT

La CGT propose une Sécurité sociale du XXI^e siècle : un Nouveau Statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle qui garantissent un revenu de remplacement pour toutes celles et tous ceux qui sont privés d'emploi à un moment ou un autre de leur vie professionnelle. Elle rappelle que le droit au travail est inscrit dans la Constitution et dans l'article 23 de la déclaration des droits de l'Homme sur laquelle celle-ci est fondée.

Cela signifie la mise en place d'un revenu de remplacement pour toutes celles et tous ceux qui en sont privés, à la hauteur de celui perçu sur l'emploi précédent.

Dans cette optique, un rétablissement de la cotisation salariale ainsi que la suppression de la CSG sont nécessaires.

La lutte contre la précarité ne peut se résumer à quelques aménagements de cotisations dans certaines branches : il faut un plan pour l'éradiquer, sous toutes ses formes et pas seulement sous forme de CDD de moins d'un mois.

Le chômage frappe massivement les travailleurs. Fin 2018, 6,5 millions de salariés sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi.

La situation du chômage est particulièrement insupportable au regard de l'objectif d'égalité entre femmes et hommes. Les femmes sont touchées massivement par les temps partiels subis (cf. statistiques Dares : 31 % des femmes à temps partiel pour 8 % des hommes), en plus de subir la répercussion sur les allocations des salaires minorés et des carrières empêchées.

Le chômage chez les jeunes reste un fléau, d'autant plus que la majorité d'entre eux ne sont pas indemnisés.

De même, chaque « livraison » des chiffres du chômage montre la persistance du chômage de longue durée et de certaines catégories de plus de 50 ans, y compris parmi les cadres.

Les chiffres produits par Pôle emploi montrent l'explosion de la précarité à travers les catégories B et C – que ne sauraient masquer les sondages, à plus petite échelle, de la Dares.

La CGT propose plusieurs axes de réforme de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, première étape vers l'indemnisation pour toutes et tous.

Ces axes passent par une extension des droits et non une baisse : toutes les études sur la baisse des droits, comme la dégressivité, ont montré qu'elles poussaient, pour une part, à la reprise vers des emplois précaires et, de façon générale, à l'inadéquation entre les emplois repris et les attentes des personnes, particulièrement des cadres pour lesquels le *turn-over* est accéléré (A. Fretel, B. Coquet).

Le 20 février dernier, l'échec des négociations du fait de l'intransigeance patronale sur la précarité a démontré qu'il était nécessaire de cibler les responsables de l'abus des recours aux contrats précaires de toute sorte, en particulier les plus grosses entreprises, organisatrices du travail des sous-traitants.

Lutter contre l'abus des contrats précaires en responsabilisant les donneurs d'ordre

À contre-courant de vos dernières réformes, la multiplication des contrats précaires de toutes formes pose la question de la régulation par la loi, les conventions collectives et l'application effective du droit du travail, des contrats à durée déterminée, en particulier de moins d'un mois (mais pas uniquement), des contrats à temps partiel, en CDD ou CDI, du CDD d'usage, sans parler de la lutte contre le faux travail indépendant, à laquelle des jurisprudences récentes de la Cour de cassation sociale viennent de contribuer. La CGT revendique le renforcement des effectifs et des moyens de fonctionnement attribués à l'Inspection du travail.

Ce gouvernement ne peut pas favoriser la précarité en facilitant le recours aux contrats courts et, dans le même temps, annoncer vouloir sanctionner le recours aux contrats courts *via* un système de bonus-malus.

Le cas des plateformes numériques faisant appel à des chauffeurs ou livreurs à vélo illustre l'extrême distance artificielle instituée entre la personne en situation de travail et la personne morale qui nie toute responsabilité et tout lien de subordination juridique – alors même que de récentes décisions de justice démontrent l'existence de ce lien.

Les salariés de l'entreprise GM&S ont proposé au parlement d'examiner une loi responsabilisant les donneurs d'ordres.

Dans le cas de contrats de travail salarié, de nombreuses situations de transfert de la responsabilité se sont développées :

- sous-traitance en cascade, notamment sur les gros chantiers industriels (EPR Flamanville, construction navale, etc.) ;
- recours massif à l'intérim (industrie automobile) ;
- recours à des prestataires de services permanents pour des missions réinternalisables y compris par des opérateurs publics (exemple : Pôle emploi !)
- petits entrepreneurs franchisés de grandes enseignes.

Toutes les organisations syndicales proposent un système de responsabilisation, notamment sous forme de bonus-malus.

Sans être favorable au bonus, qui ne trouve pas de justification si ce n'est de récompenser des entreprises qui se comportent normalement et risque de déstabiliser à terme les comptes de l'Unedic, la CGT propose d'augmenter les cotisations patronales selon la durée du CDD et sur les contrats à temps partiel, généralement subis et très majoritairement féminins.

La CGT propose que les employeurs utilisant des contrats courts quel que soit le secteur se voient appliquer une surcotisation, 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 à 4 %.

Seuls les CDD de remplacements pour maladie, congé maternité, congé parental, formation seraient exclus.

Les contrats à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires seront majorés sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

Pour compléter ce principe qui doit ne concerner que les employeurs responsables des abus, il convient de définir les responsabilités des donneurs d'ordre. En effet, de par leur propre choix d'organisation du travail, ils vont être à l'origine de celle des sous-traitants.

Il apparaît nécessaire d'instaurer un partage de cette cotisation entre les petits employeurs et leurs donneurs d'ordre.

Les cotisations AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) sont ainsi modulées au-delà du constat d'un certain taux de risque entre entreprise utilisatrice et agence d'intérim. En effet, le principe de répartition du coût d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est posé par l'article L. 241-5-1 du Code de la Sécurité sociale.

Celui-ci reconnaît que les salariés mis à disposition sont soumis à des risques particuliers et qu'il y a lieu d'en tenir compte pour faire supporter une partie du coût de l'accident ou de la maladie professionnelle à l'entreprise utilisatrice.

Les détails techniques de la répartition du coût de l'AT ou de la MP sont fixés par l'article R. 242-6-1 du Code de la Sécurité sociale.

Ce système est transposable à condition d'identifier le lien entre entreprises, plus aisément contrôlable dans le cas du recours à l'intérim.

Un numéro d'objet est ajouté aux AEM (attestations employeur mensuelles) : ce numéro est obligatoirement utilisé par toutes les entreprises qui interviennent sur un même objet, chantier, chaîne de production, commerce d'une enseigne...

La traçabilité du lien peut également être attestée par la chaîne de TVA si elle démontre une intervention quasi systématique du même ensemble de sous-traitants et donneur d'ordre.

Cette coresponsabilité peut être adaptée selon les tailles d'entreprises.

Des simulations sont nécessaires pour déterminer le taux de partage et une expérimentation peut être menée.

Pour les entreprises en tarification mixte ou individuelle, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle classé dans une catégorie correspondant à une incapacité permanente au moins égale à 10 % est mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 241-5-1, sur la base du coût moyen rendu applicable à cette catégorie dans le champ professionnel du comité technique national mentionné à l'article L. 422-1 dont elle dépend selon les modalités déterminées en application de l'article L. 242-5. Il est imputé au compte de l'établissement dans lequel le travailleur temporaire effectuait sa mission, à hauteur d'un tiers de ce coût moyen pour déterminer le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles de cet établissement ou de l'ensemble des établissements pour lesquels un taux unique est fixé. Pour les entreprises en tarification collective, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 241-5-1 comprend un tiers du capital représentatif de la rente ou du capital correspondant à l'accident mortel, calculé selon les modalités déterminées en application de l'article L. 242-5. Il entre dans le calcul des taux collectifs des différentes catégories de risques compte tenu du classement de l'établissement dans lequel le travailleur temporaire effectuait sa mission. Toutefois, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est entièrement imputé au compte employeur de l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice qui fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire est regardée comme défaillante au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L. 241-5-1.

Lutte contre travail illégal et notamment faux indépendants

M. Guillot a récemment attiré l'attention du gouvernement et des organisations siégeant à l'Unedic sur l'absence de contrôle du développement de microentreprises remplaçant une activité salariée.

Il estime à 500 millions d'euros la perte de recettes pour l'assurance chômage. Nous demandons une étude immédiate sur ce problème et le moyen d'y remédier : requalification en contrat de travail des prestations constatées comme frauduleuses et remboursement par les employeurs des allocations indûment perçues.

Non-recours au droit

L'article 62 de la loi du 5 septembre 2018 prévoit une étude sur le non-recours au droit à l'assurance chômage.

Ces causes sont multiples :

- méconnaissance des allocataires de leurs droits ;
- renoncement à s'inscrire et demander les droits face à la dégradation du service d'accueil ou suite à des mauvaises expériences (trop-perçus répétés pour certaines catégories comme les assistantes maternelles) ;

- simplification volontaire de la règle dans les circulaires Unedic ou pôle Emploi.

Des éléments de chiffrage « parient » même sur ce non-recours : le droit d'option instauré en 2015 suite à nos interpellations sur le caractère non épuisable des droits rechargeables, a été évalué sur la base d'un recours à 50 %. La nécessité de se prononcer dans les vingt et un jours est probablement l'une des causes de ce faible taux de recours.

La CGT propose que plusieurs études soient menées par un collège de chercheurs indépendants alimentant les travaux du parlement.

Fin du contrôle des chômeurs : pour une logique de confiance

Pour mémoire, selon Pôle emploi, la fraude concerne 0,4 % des prestations d'assurance chômage. Assimiler tous les chômeurs à des tricheurs est une insulte destinée à les sanctionner financièrement et à les forcer à accepter des emplois précaires, en CDD ou sans rapport avec leurs qualifications et leurs besoins.

La CGT demande le retrait du décret alourdissant les sanctions et propose de nouveaux droits pour les demandeurs d'emploi :

- droit au travail ;
- droit à l'indemnisation ;
- droit à l'erreur : prise en compte des erreurs de bonne foi ;
- droit à la représentation et l'accompagnement ;
- droit à la formation qualifiante ;
- droit de recours ;
- droit à l'accompagnement : l'allocataire peut être accompagné par un représentant syndical de son choix lors de ses démarches, et notamment lorsqu'il conteste un trop-perçu, une radiation ou lors d'un passage en IPR ou IPT ;
- droit à l'information ;
- droit de représentation : les salariés privés d'emploi ne pouvant participer aux mesures de représentativité, il est proposé de rétablir le droit de vote aux élections professionnelles, supprimé par la loi sur la formation professionnelle de 2014 (suppression des élections prud'homales).

Sur les démissions

La CGT est favorable à la fin de la distinction entre chômage « volontaire » et « involontaire » : notre proposition de Sécurité sociale professionnelle implique d'assurer un revenu de remplacement pour toutes les personnes privées d'emploi. **La mobilité à l'initiative des salariés est une revendication légitime.**

La CGT exclut une minoration des droits des démissionnaires.

Par exemple, la CGT propose que les personnes qui ont démissionné dans le cadre d'un projet de **reconversion professionnelle** puissent bénéficier de leurs droits. Ce droit ne saurait se substituer au droit à évoluer au sein de son contrat de travail, qui doit être réaffirmé sous peine d'encourager des démissions forcées.

Le régime des **ruptures conventionnelles** doit être revu, en raison du nombre de ruptures à l'initiative des employeurs¹ et de la charge qu'il représente pour l'assurance chômage, notamment pour les salariés proches de l'âge de la retraite.

Dans tous les cas, il est nécessaire de faire évoluer la liste des démissions légitimes, notamment en ne considérant plus comme une démission **la rupture d'une période d'essai à l'initiative du salarié**, alors que la rupture à l'initiative de l'employeur est considérée comme un licenciement et ouvre des droits.

Sur les indépendants

Pour des travailleurs non salariés, que nous accompagnons en requalification de contrats, il ne peut y avoir aucun dumping social, ni sur le montant des droits, ni sur leur financement.

Dans l'intérêt de toutes et tous, les droits doivent être identiques et soumis à cotisations patronales. Ces cotisations seront obligatoirement versées par les plateformes ou autres donneurs d'ordre.

Nous proposons que le décret à venir prenne en compte cette égalité des droits.

Calcul des allocations : activité réduite et activité conservée

La CGT propose de maintenir le dispositif de l'activité conservée. Dispositif trop bien connu du fait de la précarité, et ce tout au long de leur carrière, par les travailleuses et travailleurs précaires, tels que les assistantes maternelles ou les journalistes pigistes.

Lors de la négociation, la CGT s'est opposée à toute baisse de droits, surtout après celles subies par les intérimaires avec la suppression de l'annexe 4 et la refonte à la baisse du calcul du salaire journalier de référence en 2017.

La CGT considère que personne en France ne doit avoir de revenu mensuel inférieur au Smic. En conséquence, tant que l'allocataire ne dispose pas d'un revenu mensuel au moins égal soit au Smic, soit au revenu mensuel de référence qui a permis de lui ouvrir des droits, si celui-ci est supérieur au Smic, le cumul entre revenu d'activité et allocation doit être de droit.

Nous proposons d'ouvrir des droits aux primo-entrants en abaissant le seuil d'ouverture de droits à deux mois : le chiffrage par l'Unedic de cette mesure a montré qu'elle permettrait d'ouvrir des droits à environ 100 000 personnes supplémentaires, principalement des jeunes, pour une dépense de seulement 380 millions d'euros.

Afin de lutter contre les inégalités femmes/hommes, la CGT demande l'assimilation des congés maternité à des périodes de travail, à raison de 5 heures par jour.

1. Se reporter au rapport du Centre d'études de l'emploi : « Des ruptures conventionnelles vues par des salariés » (octobre 2012)

Recettes

Les chiffres demandés par la CGT lors des dernières négociations sont les suivants :

- l'égalité salariale entre femmes et hommes apporterait 5 milliards d'euros par an de recettes supplémentaires à l'Unedic. La CGT revendique sa mise en place obligatoire, suivant l'exemple de l'Islande, au plus tard en 2022 ;
- le déplafonnement des cotisations est susceptible de rapporter 760 millions d'euros par an ;
- le simple passage de 4 à 8 plafonds (PMSS) permet 480 millions d'euros par an ;
- il est juste de demander une participation plus grande des 133 000 plus hauts salaires de France, supérieurs à 13 500 euros par mois, et des grandes entreprises qui les emploient. Cela est plus utile que de minorer l'allocation de quelques centaines de personnes, avec pour principal objectif de baisser les droits des autres allocataires.

- surcotisations : les propositions CGT permettent de rapporter 1,4 milliard d'euros par an.

Les exonérations et exemptions non compensées pour l'assurance chômage représenteraient 5 milliards d'euros par an de pertes de produits pour l'Unedic.

Régime des artistes et techniciens intermittents du spectacle

Nous demandons le bilan et la mise en œuvre de l'accord relatif aux **annexes 8 et 10**.

La CGT exige a prise en compte de l'avenant unanime du 21 janvier 2019, dans le champ professionnel du spectacle. Cet avenant prolonge l'accord, lui aussi unanime, du 28 avril 2016, et en améliore la transposition.

Montreuil, le 28 mars 2019