

# SOCIAL

## SITUATION SOCIALE

Un nouveau cap du quinquennat

27 DEUX IMPÉRATIFS POUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

29 DES PROJETS INOPPORTUNS

32 UN COMPROMIS MAJORITAIRE POUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

36 UN AGENDA SOCIAL FINALISÉ DANS LA MÉTALLURGIE

# SITUATION SOCIALE

---

## Un nouveau cap du quinquennat

Les modalités de baisse des charges des entreprises prévues par le pacte de responsabilité ont été présentées le 8 avril à l'Assemblée nationale par Manuel Valls. Elles ont bénéficié, ainsi que l'ensemble du programme d'actions gouvernemental, du vote de confiance des députés.

Les concertations prévues dans les branches vont maintenant pouvoir s'engager sur les bases du relevé de conclusions des réunions paritaires interprofessionnelles des 28 février et 5 mars.

En déclarant « nous avons besoin de nos entreprises », le Premier ministre a exprimé son intention d'instaurer des relations constructives avec elles et tous les créateurs de richesses. Avec l'objectif de « soutenir l'emploi, l'investissement, les exportations », les mesures d'allègements du coût du travail et de baisse de la fiscalité ont été détaillées. Leur montant est important. Toutefois leur étalement dans le temps risque de nuire à leur efficacité, notamment dans les secteurs à haute valeur ajoutée.

Une trentaine de milliards sont prévus pour agir sur le coût du travail d'ici à 2016. Outre le maintien du CICE, soit 20 milliards à cet horizon, dix milliards sont prévus sur les cotisations patronales. 4,5 milliards seront fléchés au 1<sup>er</sup> janvier 2015 vers les bas salaires, jusqu'à 1,6 Smic. Un même montant ira « pour les salaires jusqu'à 3 fois et demi le Smic », mais seulement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ce report est regrettable alors même qu'est soulignée l'importance de l'enjeu de l'investissement et des exportations. Un milliard enfin est destiné à alléger la cotisation famille des indépendants et artisans.

La même logique d'un calendrier sur plusieurs années a été annoncée pour la baisse de la fiscalité : suppression en trois ans de la C3S (contribution sociale de solidarité des sociétés) et de la surtaxe sur l'impôt de sociétés en 2016. Le taux normal de cet impôt sera, par ailleurs, abaissé à 28 % en 2020 avec une étape intermédiaire en 2017. Enfin, plusieurs dizaines de petites taxes « complexes et de faible rendement » vont disparaître.

Le volet de la simplification des multiples formalités et réglementations qui paralysent le fonctionnement des entreprises n'a été évoqué qu'indirectement à propos de la construction de logements. Il constitue cependant une dimension importante du pacte de responsabilité et devrait donner lieu à un premier train de décisions au cours des prochaines semaines.

L'UIMM a salué les mesures annoncées « qui traduisent, enfin, une politique économique favorable à l'offre productive ». Elle souhaite toutefois que « leur mise en œuvre soit accélérée de façon à prendre en compte l'urgence du redressement de notre compétitivité industrielle ».

## 1. DEUX IMPÉRATIFS POUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

### QUELLES BAISSÉS DE CHARGES ?

Lors de son discours de politique générale devant les députés le 8 avril, **Manuel Valls a détaillé avec précision le contenu et le calendrier des mesures de réduction du coût du travail et de baisse de la fiscalité des entreprises.** Au titre du « *pacte de solidarité* » annoncé par le président de la République au lendemain du deuxième tour des élections municipales, il a également fait part de la diminution des cotisations sociales des salariés payés jusqu'à 1,3 le Smic. En revanche, **il est resté allusif sur les 5 milliards d'économies prévus pour réduire les déficits publics** (19 mds au titre de l'État, 10 provenant de l'assurance maladie, 10 des collectivités territoriales). À ce sujet le Premier ministre a évoqué « *un changement de rythme pour éviter tout recours à l'impôt et financer le redressement de notre économie* » : en clair, une renonciation aux engagements de calendrier souscrits auprès des autorités de Bruxelles.

#### ■ 10 milliards supplémentaires de baisse du coût du travail

• Sur le coût du travail, un des leviers de la compétitivité qui « **pèse lourd** », Manuel Valls s'est refusé à « *opposer l'effort pour les emplois les moins qualifiés – dont nous avons besoin – et celui pour les emplois qualifiés qui font notre compétitivité* ». Outre le CICE (12 milliards cette année et 20 milliards l'an prochain), 10 autres milliards seront consacrés à l'allègement des charges des entreprises.

– **Au niveau du Smic, les cotisations patronales à l'Urssaf seront totalement supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2015** et, parallèlement, le barème des allègements existant entre le Smic et 1,6 Smic sera modifié<sup>(1)</sup>. Au total, 4,5 milliards sont prévus à ce titre.

1) Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'effort sera faible pour les salaires au niveau du Smic en raison des exonérations « *Fillon* » existantes.

## Cinq milliards pour les ménages « modestes »

– Pour les salaires jusqu'à 3 fois et demi le Smic, soit 90 % des salariés, les cotisations famille seront abaissées de 1,8 point au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Un même montant de 4,5 milliards sera affecté à cette action.

– Enfin, les travailleurs indépendants et artisans bénéficieront « d'une baisse de plus de trois points de leurs cotisations famille dès 2015 (soit 1 milliard d'euros) ».

• Le pacte de responsabilité est « aussi un pacte de solidarité. Il doit améliorer le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes ». Aussi, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les cotisations salariales seront diminuées au niveau du Smic « pour procurer 500 euros par an de salaires nets supplémentaires ». Ce gain sera dégressif entre le Smic et 1,3 Smic. En outre, la fiscalité sera allégée pour les ménages modestes, « en particulier ceux qui sont entrés dans le champ de l'impôt sur le revenu ces dernières années alors même que leur situation ne s'était pas améliorée ». Toutes ces mesures représenteront 5 milliards d'euros à l'horizon 2017.

## QUELLES DIMINUTIONS D'IMPÔTS ?

En conclusion des Assises de la fiscalité, Manuel Valls a retenu quatre mesures de baisse des impôts sur les entreprises dont la concrétisation complète s'achèvera en 2020.

– La C3S (Contribution sociale de solidarité des sociétés) payée par 300 000 entreprises et qui pèse sur leur chiffre d'affaires, indépendamment de leur bonne ou mauvaise santé, sera entièrement supprimée sur 3 ans. « Cela représente environ 6 milliards d'euros de marges supplémentaires, dont 1 milliard dès 2015 ».

– La surtaxe sur le résultat des sociétés sera supprimée en 2016.

– Le taux normal de cet impôt sur les sociétés (1S) sera abaissé à 28 % en 2020, avec une première étape en 2017.

– Plusieurs dizaines de petites taxes complexes et de faible rendement seront enfin supprimées ».

## DES RÉACTIONS NUANCÉES

■ À l'issue des décisions du Premier ministre, le Medef a noté « avec satisfaction que le Premier ministre a mis la compétitivité des entreprises au cœur de la stratégie économique du gouvernement ». Toutefois il « regrette que l'effort supplémentaire sur le coût du travail se fasse en deux étapes et qu'un nouveau seuil soit introduit à 3,5 Smic ».

De son côté, l'UIMM a salué « une orientation positive en matière de coût du travail » mais a déclaré qu'« on peut regretter l'échelonnement des allègements prévus », car les activités à forte valeur ajoutée « devront attendre douze mois supplémentaires pour bénéficier de la baisse des cotisations famille ». De même, pour la fiscalité, la trajectoire est « bonne » mais sa mise en œuvre « trop longue ». Évoquant les discussions ouvertes dans la branche sur le pacte de responsabilité, l'UIMM indique que leur déclinaison « devra, bien entendu – compte tenu des décisions et du calendrier annoncé – adapter le contenu des mesures et leur rythme de mise en œuvre ».

## Un calendrier jusqu'en 2020

## Des mises en œuvre trop lentes

## Interrogations de la CFDT

■ **Les syndicats ont oscillé entre interrogations, réserves et critiques sur les choix arrêtés par Manuel Valls. Ainsi, pour la CFDT, les orientations « peuvent répondre aux défis », mais des « questions lourdes demeurent » : « quelles modalités de trajectoire de financement de ces politiques ? Quel suivi des engagements du patronat à travers l'observatoire des contreparties ? » Également, les allègements de cotisations sociales ne risquent-ils pas de « déstabiliser le financement des protections sociales » ? La confédération ne cache pas, non plus, que l'annonce de 10 milliards d'économies sur les dépenses de santé « inquiète la CFDT » et qu'elle sera « vigilante ».**

Jean-Claude Mailly se montre critique sur les allègements de cotisation : « L'exécutif, plutôt que de faire simple en augmentant le Smic, allège les cotisations, ce qui fragilise la Sécu ».

Enfin, le plus critique, Thierry Le Paon se demande « si le gouvernement et la majorité ont bien compris ce qui s'est passé aux municipales ».

## 2. DES PROJETS INOPPORTUNS

### Trois projets contestables

La majorité parlementaire et l'exécutif semblent déterminés à mener à bien un certain nombre de projets qui ne sont pas de nature à restaurer la confiance des chefs d'entreprise dont le gouvernement attend la mobilisation pour la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ainsi en est-il de l'intention d'élaborer **une nouvelle version de la « loi Florange »** censurée, pour l'essentiel, par une décision du 27 mars du Conseil constitutionnel. Également, **les décrets instaurant le compte de prévention de la pénibilité devraient être publiés à l'été**, en dépit des observations du patronat qui a souligné la lourdeur, la complexité et le coût du dispositif envisagé. Enfin, à la suite du décret du 20 mars sur l'organisation de l'inspection du travail, **une proposition de loi est prévue sur le renforcement des pouvoirs des inspecteurs du travail** qui a fait l'objet de multiples critiques lorsque ce dispositif figurait dans le projet de loi sur la formation.

### LOI « FLORANGE » : UNE CENSURE JUSTIFIÉE

### Un rappel de principes juridiques fondamentaux

**Le Conseil constitutionnel a jugé contraire à la liberté d'entreprendre et au droit de propriété l'essentiel de la loi « visant à reconquérir l'économie réelle ».** En premier lieu, est censurée la limitation du refus de cession d'un site au seul cas où il est motivé par « la mise en péril de la poursuite de l'ensemble de l'entreprise » cessionnaire. En effet, « les dispositions contestées ont pour effet de priver l'entreprise de sa capacité d'anticiper des difficultés économiques et de procéder à des arbitrages économiques à un autre niveau que celui de l'ensemble de l'activité de l'entreprise ». En second lieu, la loi impose à l'entreprise d'accepter « une offre de reprise sérieuse » de l'établissement qu'elle veut fermer et c'est le tribunal de commerce qui apprécie si l'entreprise a refusé cette offre sans motif légitime. Or cette compétence de la juridiction commerciale fait « peser sur les choix économiques de l'entreprise, notamment relatifs à l'aliénation de certains biens, et sur sa gestion des contraintes qui portent tant au droit de propriété qu'à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ». Enfin, les sanctions prévues, soit une pénalité pouvant atteindre 20 fois la valeur mensuelle du Smic par emploi

supprimé, revêtent « *un caractère manifestement hors de proportion avec la gravité du manquement réprimé* ». **Ne restent donc en fait de la loi que l'obligation de principe de rechercher un repreneur, celle de réaliser un document d'information et d'apporter une réponse motivée aux offres reçues.** Le Conseil a jugé que « *l'obligation d'information ne porte pas à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi* », validant donc cette partie de la loi.

Le Medef a souligné « *la décision réaliste* » des sages et rappelé qu'il avait « *alerté les pouvoirs publics depuis des mois sur les dispositions inapplicables et dangereuses de la loi* ». **Le gouvernement ne paraît pas décidé à s'en tenir aux seuls aspects de la loi non censurés par le Conseil** et étudie actuellement les possibilités de revenir sur le sujet (notamment en allégeant les sanctions prévues) avec le souci de ne pas perdre la face et de satisfaire l'aile gauche de sa majorité. Du seul point de vue juridique, il sera pourtant difficile à l'exécutif de contourner le raisonnement particulièrement motivé des sages, avec le risque d'encourir une nouvelle censure.

## PÉNIBILITÉ : UNE COMPLEXITÉ INAPPLICABLE

**Le gouvernement paraît décidé à publier d'ici à l'été les décrets d'application relatifs à la prévention de la pénibilité prévue par la loi sur les retraites.** Dans cette perspective, Michel de Virville a remis aux partenaires sociaux le 27 mars la synthèse d'une première étape de sa mission de concertation menée au niveau interprofessionnel. Ce document présente un certain nombre de propositions sur la prise en compte des facteurs et des seuils de pénibilité et sur les conditions générales d'application du dispositif. Il laisse entières les inquiétudes des chefs d'entreprise non seulement sur sa complexité mais aussi sur son coût, avec notamment le risque d'une future dérive financière des régimes de retraite.

Pour chacun des dix facteurs de risques retenus (manutention manuelle des charges, postures pénibles, travail répétitif, travail de nuit, équipes alternantes, températures extrêmes, bruit, vibrations, risque hyperbare, risque chimique et poussière), des seuils et des durées d'exposition sont proposés. **Mais, d'une part les débats peuvent être infinis sur la pertinence des seuils proposés** qui peuvent varier au cours d'une même journée (les températures ou le bruit, par exemple) et, d'autre part, **on constate d'emblée l'ampleur des contraintes qui pèseront sur les entreprises** pour enregistrer en permanence et pour chaque salarié les dépassements de seuils avec, à la clé, d'inévitables contentieux. **De façon générale, les nouvelles concertations prévues dans les branches devront apporter les indispensables corrections aux mesures envisagées, inacceptables en l'état.**

Ainsi, pour la temporalité de la pénibilité, il suffirait d'un peu plus de deux semaines de travail en « *pénibilité* » au cours d'un seul mois d'une vie professionnelle pour avoir droit à l'ouverture d'un compte, alors que la loi précise que la pénibilité doit correspondre à une situation de travail « *habituelle* » et qu'elle doit être susceptible de laisser des « *traces durables et irréversibles sur la santé* ». Également, la question n'est pas abordée de la fiche personnelle de prévention de la pénibilité qui s'avérera être une formalité impossible à remplir pour la très grande majorité des entreprises.

Des perspectives  
irréalistes

## Nécessité de prendre en compte la prévention

Du point de vue financier, la synthèse affirme que la cotisation spécifique relative à la pénibilité sera assise sur l'assiette de droit commun. Cette règle semble justifiée pour la cotisation de base de 0,2 % que vont payer toutes les entreprises pour la totalité de leurs salariés, exposés ou pas. En revanche, elle n'est pas concevable pour les cotisations additionnelles applicables aux salaires perçus pour les périodes d'exposition à un facteur de pénibilité (entre 0,3 % et 0,8 %) ou plusieurs (entre 0,6 % et 1,8 %). **Il n'est pas admissible que l'année entière de travail soit, d'office, taxée aux taux forts.** La synthèse demande aussi à l'employeur de continuer à cotiser quand le salarié aura fait le plein de ses points. La cotisation ne financerait plus aucune prestation de Sécurité sociale. Il s'agirait d'une pure pénalité sur le travail.

Il est indiqué qu'une « *forte cohérence* » devra être recherchée entre les efforts de prévention des entreprises et l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité. **Mais rien n'est dit sur ce qui sera pris en compte en matière de prévention et sur le cas des entreprises ayant négocié des accords prévoyant des primes des compensations pour des travaux ou postes pénibles.** Soumises à une double peine, elles devraient payer deux fois : pour leur accord et pour la pénibilité !

Au total, les divers éléments de cette première synthèse conduisent à deux conclusions provisoires :

– **on ne peut qu'être étonné de l'absence de chiffrages macro-économique :** le dispositif ne fait l'objet d'aucun calibrage, tant en termes de nombre de bénéficiaires, de montant des cotisations et de coûts de gestion pour les entreprises. On ne peut pas, non plus, dire quelles seront ses conséquences sur l'âge effectif de cessation d'activité et donc l'équilibre financier des régimes de retraite ;

– **alors que le chef de l'État veut mettre l'accent sur la simplification du fonctionnement des entreprises, le document fait apparaître l'incroyable complexité du dispositif.** Ce constat doit-il conduire à envisager le report de son application ? Laurent Berger s'y refuse : « *un moratoire pour la pénibilité ? Pas question* ». Pourtant, seule une concertation approfondie menée au plus près des réalités diversifiées du terrain et une étude d'impact sérieuse et contradictoire sont nécessaires pour éviter l'impasse d'un projet insuffisamment réfléchi.

## INSPECTION DU TRAVAIL : UN DÉCRET ET UNE PROPOSITION DE LOI

## Une réorganisation interne satisfaisante

**La réforme de l'inspection du travail retirée du projet de loi sur la formation** est maintenant dissociée en deux textes : un décret du 20 mars a rénové l'organisation interne de l'inspection tandis que le renforcement de ses pouvoirs fait l'objet d'une proposition de loi déposée le 27 mars.

La partie réglementaire a suscité l'opposition des syndicats qui voient dans les changements apportés au système une menace sur l'indépendance des inspecteurs. La réforme se caractérise par la création d'unités de contrôle aux différents échelons territoriaux « *pour mieux lutter contre le travail illégal* », explique notamment le ministère qui souligne que les responsables d'unités doivent juste faire un travail de coordination et d'animation. En outre, un groupe national de veille, d'appui et de contrôle est créé pour les affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des

## Craintes pour la future proposition de loi

échelons territoriaux et une coordination des contrôles. Enfin, il est prévu de transformer progressivement le statut de quelque 1 400 contrôleurs du travail en inspecteurs du travail. **Toutes ces dispositions de réorganisation interne marquent, au final, un renforcement du rôle et des pouvoirs des directeurs régionaux (Direccte). Elles n'appellent pas d'observations particulières des organisations patronales qui peuvent même en espérer un meilleur encadrement de l'action des inspecteurs et contrôleurs sur le terrain.**

Il n'en est pas de même pour la proposition de loi dans la mesure où elle reprend l'essentiel des dispositions de renforcement des sanctions non votées du projet de loi relatif à la formation. **L'Uimm avait, lors du débat parlementaire, présenté plusieurs demandes qui conservent aujourd'hui toute leur actualité :**

- suppression de l'extension du pouvoir de contrôle à l'ensemble des documents en possession de l'entreprise et possibilité d'en prendre copie ;
- pouvoir donné à l'inspecteur du travail de ne prévoir une sanction administrative qu'après une mise en demeure infructueuse à l'employeur ;
- fixation du montant maximal des amendes administratives au même niveau que l'amende pénale pour les mêmes infractions à la loi ;
- possibilité d'un recours gracieux ou hiérarchique à l'encontre d'une décision de sanction administrative alors que le projet prévoyait seulement la saisine du tribunal administratif.

Une nouvelle fois, lorsque la proposition de loi sera déposée puis discutée, il s'agira de savoir si elle est ou non conforme aux intentions affichées par le président de la République pour mobiliser les entreprises en faveur du pacte de responsabilité, donc de l'emploi.

### 3. UN COMPROMIS MAJORITAIRE POUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Engagé dans le contexte délicat des réflexions et concertations sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité, la négociation sur l'assurance chômage s'est conclue par un accord dans la nuit du 21 au 22 mars. Les ultimes discussions menées sur la base d'un nouveau projet patronal présenté lors de la réouverture des négociations le 21 mars ont permis à la CFDT, à FO et à la CFTC d'annoncer leurs intentions de parapher le texte rejeté par la CGT et la CFE-CGC. Un paysage syndical inhabituel s'est donc esquissé à cette occasion. Il donne une assise largement majoritaire à l'accord, y compris pour l'encadrement dans la mesure où les trois confédérations signataires sont aussi représentatives de cette catégorie.

## Deux priorités : le retour à l'emploi et l'équité

Pour l'essentiel, les 13 articles du nouveau dispositif, qui devrait entrer progressivement en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet pour une durée de 24 mois après son agrément par le gouvernement, s'articulent autour de deux thèmes principaux : « *favoriser le retour à l'emploi et lutter contre la précarité* », « *faire évoluer le système d'assurance chômage vers davantage d'équité entre les demandeurs d'emploi* ». S'y ajoutent diverses « *dispositions complémentaires* » sur les règles générales d'affiliation et d'indemnisation

du régime, le cas particulier des seniors et les conditions d'application de l'accord.

**Les mesures adoptées marquent le début d'une dynamique de retour à l'équilibre financier des comptes qui nécessite cependant l'amplification des efforts réalisés.** Le préambule de l'accord souligne en effet « *l'ampleur historique du déficit accumulé, soit 17,8 milliards à fin 2013, avec une perspective de 35 à 40 milliards à l'horizon 2017, "à règles de fonctionnement identiques"* ».

## UNE ÉTAPE POUR UNE RÉFORME DE FOND

■ Le retour à l'emploi et la lutte contre la précarité font l'objet de deux grandes mesures : les droits rechargeables et l'activité réduite.

● Simple dans son principe, l'idée des droits rechargeables, actée dans l'accord du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, était susceptible de diverses mises en œuvre aboutissant à des coûts sensiblement différents. **Le dispositif prévu, destiné à mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi, répond à un principe simple : « plus une personne travaille, plus elle accumule des droits à l'assurance-chômage »,** ce que ne garantissaient pas les règles complexes jusque-là en vigueur. L'accord précise ainsi les modalités de calcul des droits rechargeables :

– à l'ouverture des droits à indemnisation, l'allocataire est informé du montant et de la durée de son indemnisation et l'allocation est versée jusqu'à épuisement du capital de droits initial ;

– en cas de reprise d'une activité professionnelle en cours d'indemnisation, l'allocation versée, le cas échéant, est calculée conformément aux nouvelles règles de l'activité réduite (voir ci-après) ;

– à l'épuisement du capital de droits initial, il est procédé à une recherche des éventuelles périodes d'activité ouvrant droit à indemnisation : « *une ou plusieurs périodes d'activité représentant au moins 150 heures de travail ouvrent droit à un rechargement des droits* ». Un nouveau capital de droits est alors calculé sur la base de l'ensemble des périodes d'activité ayant servi au rechargement, ainsi qu'une nouvelle durée d'indemnisation.

● Jugé producteur d'effets « pervers » (notamment, désincitation à la reprise d'emploi ou à l'allongement de la durée du travail), **le dispositif de l'activité réduite est entièrement refondu.** Il pose le principe que « *le cumul entre revenu d'activité reprise en cours d'indemnisation d'une part, et indemnités versées par le régime d'assurance chômage d'autre part, est possible tout au long de la période d'indemnisation, quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération issue de l'activité reprise ou conservée* ». L'allocation mensuelle due sera désormais égale à la différence entre l'allocation mensuelle sans activité et 70 % de la rémunération issue de l'activité réduite. Il est précisé, d'une part, qu'« *un nombre de jours non indemnisés dans le mois est alors établi sur la base de l'allocation mensuelle due* » et, d'autre part, que « *le cumul entre revenu d'activité reprise ou conservée et indemnités versées est plafonné au niveau du salaire antérieur de référence ayant servi au calcul de l'indemnité* ».

Mise en œuvre de l'accord  
du 11 janvier 2013

Nouvelles règles pour  
le cumul emploi et  
allocation chômage

Ces mesures s'appliquent aux « salariés intermittents et salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ». Toutefois pour ces derniers subsistent certaines règles spécifiques à leur statut.

- Enfin, il est prévu de renforcer les droits des salariés « multi-employeurs », car les règles encadrant leur indemnisation sont « pénalisantes » : « elles ne permettent pas aux salariés concernés de bénéficier de l'ensemble de leurs périodes de travail pour le calcul de leur allocation ».

- **Au titre de l'équité entre les demandeurs d'emploi, trois mesures porteuses d'économies sont prévues :**

- **calcul de l'allocation** : le montant de l'allocation journalière ne pourra pas dépasser 75 % du salaire journalier de référence. De plus, le taux de remplacement minimum de cette allocation ne sera pas inférieur à 57 % du salaire de référence, contre 57,4 % actuellement ;

- **pour les intermittents, conformément à un accord du 26 juin 2003, les taux de contribution des employeurs et des intermittents du spectacle sont portés respectivement de 7 à 8 % et de 3,8 et 4,8 %**. De plus, « le cumul entre revenu d'activité en cours d'indemnisation et indemnités versées par le régime d'assurance chômage ne peut excéder 175 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale », soit 5 475,75 euros bruts mensuels. Par ailleurs, il est créé un différé d'indemnisation prenant en compte différents paramètres de rémunération et le nombre de jours travaillés. Enfin, il est demandé à l'État « d'ouvrir avant la fin de l'année 2014 une concertation sur les moyens de lutter contre la précarité » dans les différents secteurs concernant les intermittents : un libellé permettant de rouvrir le dossier sans susciter d'emblée le refus de ces derniers et de l'État !

- pour prendre en compte le « montant des indemnités ou tout autre somme inhérente à la rupture du contrat de travail et ne résultant pas directement de l'application d'une disposition législative », **le différé dit « spécifique » de 75 jours est remplacé par le principe suivant : exprimé en nombre de jours, il est égal aux indemnités supra-légales divisées par 90**. Ce différé « s'applique dans la limite de 180 jours ». Il ne s'applique pas aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique (maintien 75 jours).

- Un troisième chapitre de l'accord regroupe sous l'appellation « dispositions complémentaires » un ensemble de mesures de nature différente dont les principales sont les suivantes :

- **Sur le système de l'assurance chômage, sont rappelés les motifs de cessation de contrat de travail permettant de bénéficier de l'indemnisation** (inclusion notamment de la rupture anticipée des contrats à objet défini ou d'un contrat de mission), ainsi que « les principes généraux de la filière unique d'indemnisation » : affiliation minimum de 4 mois et durée maximum de 28 mois portée à 36 mois pour les seniors à partir de 50 ans.

Pour les allocataires atteignant en cours d'indemnisation l'âge d'ouverture des droits à la retraite, il est prévu que « l'âge auquel les allocataires bénéficient du maintien de leurs allocations jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein » est porté progressivement à 62 ans contre 61 ans actuellement et à 67 ans en ce qui concerne la cessation du versement des allocations chômage. De plus, il est instauré « une contribution spécifique de solidarité pour les salariés de 65 ans et plus jusqu'à présent exemptés de cotisation ».

Réforme engagée pour  
le statut des intermittents

Dispositions pour  
les seniors

Son montant est équivalent au taux de contribution de droit commun : 4 % à la charge de l'employeur, 2,4 % à la charge du salarié.

**« Réaffirmant l'universalité du régime d'assurance chômage », les signataires de l'accord prévoient d'engager une concertation avec l'État avant la fin du premier semestre 2014 « sur l'instauration d'une affiliation obligatoire au régime, pour tous leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires, des employeurs publics ayant la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage de manière révocable ou irrévocable ».**

Enfin, référence est faite à la convention de 2011 prévoyant une baisse automatique des cotisations en cas d'amélioration durable de la situation financière de l'Unédic.

• Trois articles précisent les conditions d'application de l'accord, ainsi que les prolongements de la négociation :

– l'accord sera applicable aux salariés « dont la date de fin de contrat est postérieure au 30 juin 2014 ». Toutefois « pour les mesures ayant un impact opérationnel conséquent », il est dit que la convention « pourra adapter cette date sur la base d'études d'impact, sans toutefois prévoir une date d'application ultérieure au 1<sup>er</sup> octobre 2014 » ;

– « l'Unédic réalisera une évaluation de la mise en œuvre des présentes dispositions au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers, et portant notamment sur la mise en œuvre des dispositifs de droits rechargeables et d'activités réduites ». Une première évaluation devra être réalisée « avant le terme de la première année d'existence du présent accord » ;

– un programme de travail est établi pour un groupe de travail politique paritaire regroupant l'ensemble des partenaires sociaux. Il concernera la modulation des conditions d'indemnisation et des contributions, les modalités de calcul de l'allocation, la mise en œuvre d'une aide spécifique à la reconversion professionnelle, la concertation avec l'État sur l'affiliation obligatoire des employeurs publics, la simplification de la réglementation. Une première réunion est prévue « avant la fin du premier semestre de l'année 2014 ».

## Un programme de travail pour poursuivre la réforme

### APPROBATIONS ET CRITIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les instances dirigeantes des confédérations signataires de l'accord ont explicité dans des communiqués officiels les raisons de leurs décisions. **Le bureau de la CFDT s'est prononcé à l'unanimité, se félicitant en particulier des droits rechargeables.** La confédération déclare avoir « fait progresser les règles de l'assurance chômage pour mieux prendre en compte la situation des salariés les plus précaires et la sécurisation des parcours de tous ». Elle indique aussi souhaiter que la concertation sur les intermittents « débute très rapidement ». **FO, également à l'unanimité de son bureau, a indiqué qu'un million de personnes pourraient être concernées par les droits nouveaux « mis en place pour les salariés les plus précaires ».** Elle souligne qu'« alors que le paritarisme est régulièrement menacé », la convention « permet de maintenir un régime paritaire alimenté par la cotisation sociale, salaire différé des travailleurs ». **La CFTC a jugé le texte « relativement équilibré, raisonnable et raisonné »** avec des efforts « acceptables » pour les chômeurs.

## Trois approbations unanimes

Une dynamique à amplifier

En revanche, la CGT a dénoncé un texte, « *qui constitue un important recul des droits des demandeurs d'emploi* », et où « *tous les efforts sont demandés aux chômeurs, rien aux patrons* ». Pour la CFE-CGC, « *l'accord Unédic, c'est du bricolage* » et le syndicat de l'encadrement a décidé à l'unanimité de ne pas signer le texte « *qui pose un problème d'équité* » car « *les salariés de l'encadrement sont ceux qui font les frais de cet accord* ».

Pour Jean-François Pilliard, chef de file de la délégation patronale, « *le fait d'avoir, à la suite de la négociation sur la formation professionnelle, trois organisations signataires, dont Force Ouvrière qui s'engage dans des négociations importantes, est un acquis* ». « *La responsabilité l'a emportée* », a-t-il ajouté, parlant d'un « *premier pas vers une réforme encore à construire* ». Un communiqué du Medef indique d'ailleurs que les mesures prises « *permettent d'enclencher une dynamique de réduction des dépenses, mais elles ne sont pas suffisantes pour permettre un retour à l'équilibre des comptes. Des efforts supplémentaires devront être engagés à terme* ».

Précisant la dimension financière de l'accord, Jean-François Pilliard a indiqué que la réduction du déficit de l'Unédic est « *de plus de 700 millions d'euros par an sur sa durée, c'est-à-dire 2 ans (près de 730 millions d'euros la première année, 780 millions la deuxième année, puis, tombe à moins de 450 millions d'euros en rythme de croisière la troisième année)* ». Au regard des déficits accumulés (4 milliards pour la seule année 2013), il demeure cependant indispensable que le groupe politique paritaire prévu par l'accord engage sans tarder les réformes nécessaires au retour à l'équilibre des comptes.

#### 4. UN AGENDA SOCIAL FINALISÉ DANS LA MÉTALLURGIE

À la suite des réunions tenues en janvier et février, **les partenaires sociaux de la branche ont arrêté leur agenda social pour l'année 2014 et le début 2015**. Il a été convenu d'inscrire un certain nombre de sujets autour de quatre ensembles. Ils vont également engager une concertation sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité dans la branche sur la base du relevé de conclusions des réunions paritaires interprofessionnelles des 28 février et 5 mars.

##### ■ Les thèmes prioritaires

Ils sont au nombre de trois :

– **la formation professionnelle** dont l'objet de transposer dans la branche les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Un groupe technique paritaire sera constitué pour préparer la négociation qui débutera en juillet ;

– **l'emploi**. Deux sujets seront traités de concert : la GPEC qui doit être renégociée tous les 3 ans et l'emploi afin de réviser les dispositions conventionnelles existantes, notamment l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. Il est notamment prévu de traduire dans la branche les diverses dispositions issues des accords nationaux interprofessionnels et des textes législatifs intervenus dans ces domaines ;

Trois questions prioritaires...

– **la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé.** Les discussions engagées en mars 2013 ont été suspendues en raison des incertitudes pesant sur le contexte juridique de cette généralisation. La reprise de cette négociation interviendra dans la mesure où les différents textes réglementaires prévus par le gouvernement seront finalisés et laisseront suffisamment de marges de manœuvre aux partenaires sociaux pour négocier.

### ■ Les travaux à poursuivre

Il est convenu de poursuivre les travaux sur l'évolution du dispositif conventionnel de la branche et d'examiner les conditions de la mise en place d'un dialogue économique. Celui-ci ne constituerait pas une négociation mais l'opportunité d'avancer en compréhension commune.

### ■ Les thèmes de négociation à éclaircir

Avant d'engager des négociations deux questions doivent être éclaircies :

– **la finalisation de la négociation sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.** La suite de cette négociation est en effet liée aux résultats des échanges avec les branches professionnelles concernées par la question de leurs frontières avec la métallurgie ;

– **conditions de travail et pénibilité :** il a été convenu d'attendre les conclusions de la mission confiée à Michel de Virville.

### ■ Les thèmes annuels obligatoires

Ces négociations concerneront, comme les années précédentes, le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres pour 2015, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la réunion de l'Observatoire de la négociation collective de la métallurgie. Il s'agira aussi fin 2014 ou début 2015 de réunir la commission de l'agenda social pour arrêter le programme de l'année 2015.

... s'ajoutent aux  
négociations obligatoires