

Assurance-chômage : syndicats et patronat proches du moment de vérité

- Les partenaires sociaux se retrouvent ce jeudi pour une séance de négociation après trois semaines d'interruption.
- La clef d'un accord repose plus que jamais sur la question des contrats courts.

SOCIAL

Alain Ruello
@AlainRuello

L'avant-dernière, l'avant-avant-dernière ou... la dernière ? Après trois semaines d'interruption, les partenaires sociaux se retrouvent ce jeudi après-midi pour une séance de négociation sur l'assurance-chômage à l'issue très incertaine. Le patronat devait remettre aux syndicats un projet d'accord – le premier – la veille au soir couvrant tous les chapitres abordés depuis le début des échanges, mi-novembre. Gouvernance, Pôle emploi, intermittents, règles d'indemnisation, emploi durable... Les libellés ne seront peut-être pas ceux-là, tout n'est pas au même niveau d'avancement.

N'empêche : le sort de ce texte, et donc la possibilité – très mince – qu'un accord se dessine, repose sur la partie consacrée aux contrats courts, qui oppose les deux parties depuis des années.

Chiffon rouge du patronat

Pour freiner l'abus de CDD ou de missions d'intérim, les syndicats défendent, chacun avec leur formule, un mécanisme financier de type bonus-malus qui consiste à faire varier les cotisations chômage des employeurs en fonction de leurs pratiques en matière d'embauches. Force ouvrière, par exemple, en a dessiné une basée sur un taux pivot, et a demandé à l'Unédic d'en chiffrer les effets. Résultat avec les paramètres de la simulation fixés : 82 % d'entreprises gagnantes, contre un peu moins de 18 % perdantes.

Les confédérations ont donc applaudi quand Emmanuel Macron a affirmé, fin janvier, lors d'un débat avec des citoyens qu'il instaurerait un tel mécanisme. N'était-ce pas, après tout, une promesse de campagne ? Le patronat, pour qui ce mécanisme fait figure de chiffon rouge, a alors claqué la porte de la négociation. Pas pour longtemps : il aura suffi que le Premier ministre réaffirme quelques jours plus tard sa « confiance » dans la capacité des partenaires sociaux à trouver des solutions pour que Medef, CPME et U2P mettent fin à leur fâcherie. Presque comme si de rien n'était.

C'est toute l'ambiguïté du moment actuel de la négociation dont l'issue, du coup, est très difficile à prédire. D'un côté, le chef de l'État s'engage publiquement sur le bonus-malus. De l'autre, le Pre-

mier ministre renvoie à sa lettre de cadrage de la négociation (qui ne mentionne pas le bonus-malus). Entre les deux, Muriel Pénicaud navigue entre deux eaux : bonus-malus, à moins que les partenaires sociaux ne trouvent au moins aussi bien, a indiqué la ministre du Travail dimanche.

Des propositions « alternatives »

Tous les regards vont donc se tourner vers les propositions « alternatives » du patronat censées réduire la précarité professionnelle. A ce stade, il en a listé une douzaine : promotion du CDI intérimaire, développement des groupements d'employeurs, régulation des CDD d'usage, révision des règles du temps partiel, priorité d'embauche... Tout cela sans rentrer dans le détail, et donc sans convaincre,

« Notre volonté n'est pas de procrastiner. »

GEOFFROY ROUX DE BÉZIEUX
Président du Medef

c'est un euphémisme, les syndicats de lâcher l'instauration d'un bonus-malus. Ils le feront d'autant moins que le gouvernement leur demande d'économiser entre 1 et 1,3 milliard dans les allocations des chômeurs.

Signe de l'exaspération ambiante, Laurent Berger a haussé le ton : faute de propositions « tangibles sur la taxation des contrats courts [...] il n'y aura pas de

discussion possible », a déclaré le numéro un de la CFDT la semaine dernière sur franceinfo. Après avoir cherché à gagner du temps, quitte à envisager de jouer les prolongations, syndicats et patronat s'approchent donc du moment de vérité. « Notre volonté n'est pas de procrastiner », a confirmé le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, à l'AFP. En clair, quitte à ne pas trouver d'accord, autant le faire sans tarder.

L'État devrait alors reprendre la main et assumer les objectifs de la lettre de cadrage. Comment ? Peut-être en proposant aux partenaires sociaux d'ouvrir une... concertation, suffisamment étalée, compte tenu du climat social, pour que les économies sur les allocations-chômage n'occupent pas le devant de la scène ces prochaines semaines. ■

même niveau d'avancement. moins de 18 % perdantes. bonus-malus. De l'autre, le Pre- detail, et donc sans convaincre, contrats courts [...] il n'y aura pas de semaines. ■

Trois pistes explorées par le Medef pour freiner les abus sur les contrats courts



Patrick Allard/REA

Développer le CDI intérimaire...

Le CDI intérimaire est né d'un accord de branche en juillet 2013, étendu par un arrêté du ministère du Travail en 2014. Au départ, il s'agissait d'échapper, pour les professionnels de l'intérim, à la taxation des contrats courts. Il consiste à proposer à un salarié un contrat durant lequel il peut enchaîner plusieurs missions pour des entreprises différentes, mais tout en étant rémunéré par l'agence d'intérim qui l'emploie, y compris pendant les périodes d'inactivité. L'intermission est donc prise en charge par l'agence d'intérim et non par Pôle emploi. La fin d'un CDI intérimaire ne

donne pas droit à une prime de précarité ou de fin de mission puisqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Pour que le système soit soutenable pour l'agence d'intérim, ces contrats sont proposés en priorité à des salariés très employables, dont les périodes d'inactivité sont courtes. Prism'emploi, qui regroupe les professionnels de l'intérim, vient de signer un accord la semaine dernière qui donne pour objectif à la branche de doubler le nombre de CDI intérimaires d'ici à trois ans. C'est-à-dire passer d'un peu plus de 20.000 aujourd'hui (25.000 en 2018) à 40.000. — **M.B.**



Ian Hamming/REA

... et les groupements d'employeurs

Parmi la douzaine d'alternatives au bonus-malus sur les contrats courts, le camp patronal met en avant les préconisations du Conseil économique, social et environnemental (Cese) sur les groupements d'employeurs. Nées en 1985, ayant essaimé dans le monde rural essentiellement, ces associations à but non lucratif embauchent majoritairement en CDI des personnes qu'elles « partagent » entre leurs adhérents, TPE ou PME. On en compte 6.500, qui font travailler 45.000 salariés équivalents temps plein, lesquels bénéficient d'un effort de formation supérieur à la moyenne.

Environ 60 groupements voient le jour chaque année, mais ils ne sont jamais vraiment sortis de l'ombre, faute d'avoir été portés politiquement. Pour qu'ils se développent, le Cese a notamment proposé la mise en place d'un fonds de garantie. Le but : diluer le risque lié au principe de solidarité attaché aux groupements (en cas de défaillance d'un adhérent, les autres doivent couvrir). Si cette perspective se concrétise, leurs cotisations au régime AGS pour la garantie des salaires pourraient être réduites, à l'instar de ce qui existe pour l'intérim. — **A.R.**



FGA/REA

Réguler le recours aux CDD d'usage

Par sa simplicité de mise en œuvre et son faible coût, le CDD d'usage, ou contrat d'extra, est le contrat de travail le plus adapté – vu de l'employeur – pour faire face à un surcroît d'activité ou à un remplacement. Dérogatoire au CDD standard, il ne peut être conclu que dans une vingtaine de secteurs où le CDI n'est pas le mode de recrutement traditionnel (services à la personne, déménagement, spectacle, sondages...). Il a aussi été adopté dans une trentaine de conventions collectives. Sa fin ne donne pas droit à l'indemnité de précarité, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise le stipule. Un délai de

carence n'est pas nécessaire en cas de succession de missions. Las, dénoncent les syndicats, son usage s'est répandu en toute illégalité. Sont concernés une dizaine de secteurs ou 200 conventions collectives, selon un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) de 2015, qui soulignait notamment la « faible » régulation du CDD d'usage, « qu'elle relève de l'Etat ou des accords de branche ». Le patronat se dit prêt aujourd'hui à revoir certaines souplesses du CDD d'usage et à mieux les réguler pour en limiter le recours devenu massif dans certains secteurs. — **A.R.**