

NEWSLETTER **Emploi**

La lettre confédérale de l'emploi

L'édito

A l'heure actuelle, la gestion du régime de l'assurance chômage demeure un sujet préoccupant.

Le volume de bénéficiaires, l'utilisation du dispositif ainsi que les différentes règles de prise en charge sont instables et concourent aux difficultés de gestion.

Le déficit de l'assurance chômage, après avoir atteint 19 milliards en 2020 devrait atteindre les 12 milliards en 2021. Le déficit cumulé s'approcherait ainsi des 67 milliards d'euro.

Quoi qu'il en soit, des mesures devront être prises pour permettre au régime contracyclique, par nature, de jouer son rôle d'amortisseur social et pour cela retrouver sur une période déterminée un excédent financier.

Nous devrions encore entendre parler durant les mois voire les années à venir du financement de l'assurance chômage.

D'autant que la suspension de l'application du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR) par le Conseil d'Etat ne facilitera pas la réalisation d'économies.

Jean-François Foucard
Secrétaire confédéral en charge de
l'emploi et la formation.

Sommaire

2 ASSURANCE CHÔMAGE

Une réforme révisée pour finir suspendue

Une date d'application variable selon le mécanisme visé

4 L'ACTIVITE PARTIELLE

Le calendrier de variation des taux d'allocation et d'indemnité est défini

6 AGS UNEDIC

La date de résiliation de la convention de gestion approche

Les pistes du rapport René Ricol

8 LES CHIFFRES CLES DE L'EMPLOI

L'assurance chômage

L'activité partielle

L'emploi et la mobilité des cadres

L'insertion des jeunes diplômés

Quels sont les usages des contrats courts ?



Confédération CFE-CGC
emploi.formation@cfecgc.fr

Secteur (politique)

Secrétaire National : Jean-François Foucard

Délégués Nationaux :

Eric Freyburger (formation)
Bertrand Mahé (certification),
Suzie Petit (transition professionnelle)

Assistante : Nadine Laurenti

Service Etudes (technique)

Conseiller technique : Paul-Henri LUTZ

Assistante : Hélène Mundaya

UNE DATE D'APPLICATION VARIABLE SELON LE MECANISME VISE

Initialement la date d'application de la réforme de l'assurance chômage était prévue pour le 1^{er} juillet 2021. Le contexte ainsi que les recours contre cette réforme ont concouru à proroger la date d'entrée en vigueur de certains mécanismes.

En effet, **le calcul du SJR qui devait initialement prendre effet le 1^{er} juillet 2021 ne s'appliquera finalement pas au regard de la décision du Conseil d'Etat de suspendre son application.**

Pour la **dégressivité de l'ARE**, celle-ci entrera en vigueur à partir du **1er juillet**. Au regard du contexte sanitaire, le décret du 30 mars 2021 a prévu temporairement son report à partir du 9^{ème} mois d'indemnisation (244 jours). Comme la réforme se met en place le 1^{er} juillet 2021, les compteurs de dégressivité démarreront donc, **au plus tôt, en mars 2022**. Et la dégressivité à compter du 7^{ème} mois n'entrera en vigueur qu'au retour à « meilleure fortune ».

Pour le bonus-malus, la première modulation des contributions s'appliquera à compter du **1er septembre 2022** et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées **entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022**.

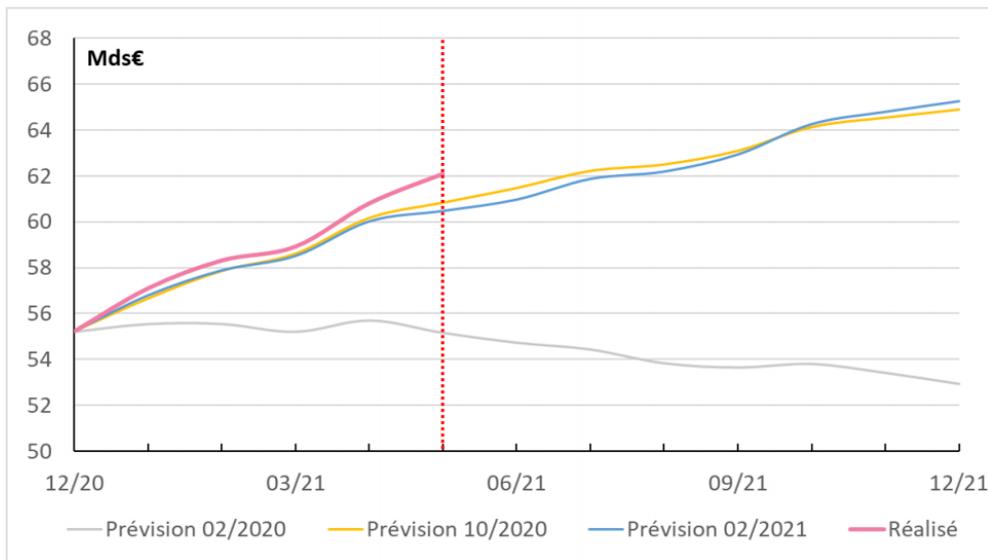
L'allongement de la durée travaillée permettant l'ouverture des droits à l'ARE qui passera de 4 à 6 mois prendra, elle aussi, effet lorsqu'un retour à meilleure fortune sera observable.

La notion de « retour à meilleure fortune » repose sur le cumul de deux critères : une augmentation du nombre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de plus d'un mois comprise entre 2,4 et 2,7 millions, et une baisse des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie A d'au moins 130 000 sur six mois.

Calendrier de variation des taux d'allocation et d'indemnité

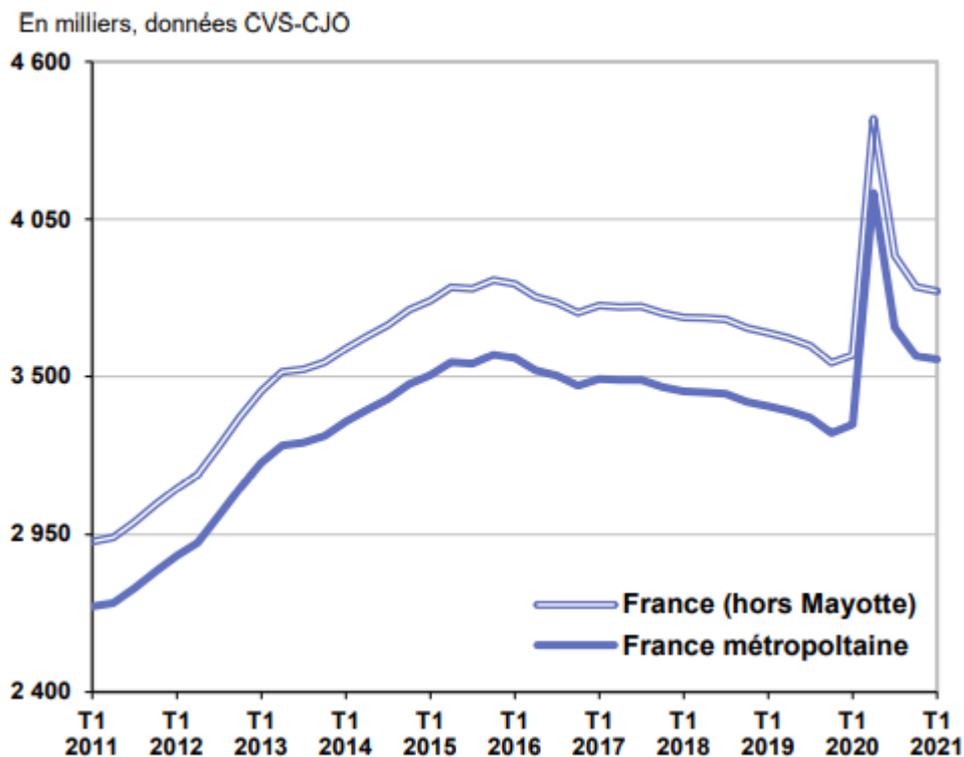
		DU 1er au 30 juin 2021	Du 1er au 31 juillet 2021	Du 1er au 30 août 2021	Du 1er sept. Au 31 oct. 2021	A partir du 1er nov. 2021	
TAUX HORAIRE DE DROIT COMMUN DE L'ALLOCATION	Cas Général	52 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99€ <i>(plancher 8,11 €)</i>	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61€ <i>(plancher 7,30 €)</i>				
TAUX HORAIRE DEROGATOIRE DE L'ALLOCATION	Transformation restructuration ou modernisation des installations	52 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99€ <i>(plancher 8,11 €)</i>	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61€ <i>(plancher 7,30 €)</i>				
	Secteurs protégés annexe 1 et 2 qui ne subissent plus de baisse du CA	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>	52 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99€ <i>(plancher 8,11 €)</i>	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61€ <i>(plancher 7,30 €)</i>		
	Entreprises subissant encore la crise sanitaire Secteurs connexes avec baisse du CA	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>				36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61€ <i>(plancher 7,30 €)</i>	
	Entreprises fermées pour mesure sanitaire	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>				36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61€ <i>(plancher 7,30 €)</i>	
TAUX HORAIRE DE DROIT COMMUN DE L'INDEMNITE	Cas Général	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>				
TAUX HORAIRE DEROGATOIRE DE L'INDEMNITE	Secteurs protégés annexe 1 et 2 et connexes	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>			60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>		
	Entreprises subissant encore la crise sanitaire	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>				60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>	
	Secteurs connexes avec baisse du CA	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>				60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>	
	Entreprises fermées pour mesure sanitaire	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>				60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68€ <i>(plancher 8,11€)</i>	
	Personnes vulnérables	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ <i>(plancher 8,11€)</i>					

Evolution de l'endettement net en 2021



Sources : DFC Unédic données issues de la trésorerie, DEA Unédic - Données fin de mois

Evolution du nombre de demandeur d'emploi de catégorie A (Source Dares)



QUELS SONT LES USAGES DES CONTRATS COURTS ?

Pratique et points de vue d'employeurs et de salariés (Dares mai 2021)

Depuis une vingtaine d'années, les employeurs ont intensifié leur recours à des contrats de travail de courte durée. Cet usage recouvre néanmoins, selon les secteurs, des réalités et des pratiques très diverses, tant pour les employeurs que pour les salariés. L'étude de la DARES publiée en mai 2021 vient analyser les raisons au recours par les employeurs aux contrats de courte durée et les conséquences pour les salariés.

Côté employeurs

Dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué ; dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie restauration et dans les collectivités territoriales, c'est d'abord le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi qui justifient cet usage.

Le recours croissant à des contrats courts s'explique souvent par une gestion à l'économie des ressources humaines et un manque de personnel permanent. Il est en outre fortement dépendant de la bonne gestion d'un vivier de personnes travaillant régulièrement pour l'établissement.

Selon les cas, il vient compléter d'autres sources de flexibilité, comme le recours aux heures supplémentaires ou la polyvalence des salariés permanents, ou constitue au contraire la seule alternative envisageable pour répondre à des besoins ponctuels, non prévisibles et de courte durée. Ces besoins sont générés notamment par des conditions de travail difficiles et la mise en tension d'équipes permanentes qui ne peuvent absorber la charge de travail de salariés en congés, malades ou démissionnaires.

Côté salariés

Le contrat court représente une situation transitoire ou plus durable selon les profils : étudiants, personnes en situation de reconversion professionnelle, etc. Les raisons de son acceptabilité – une plus grande liberté, son caractère transitoire, une rémunération plus élevée ou encore la perspective d'un emploi stable – varient selon les situations.

Pour les salariés en contrat court, la conciliation entre vie personnelle et professionnelle est rendue difficile par un volume d'heures et une durée de la relation d'emploi incertains ainsi que par la nécessité de rester disponibles.

Ces salariés sont rarement en mesure de négocier leurs conditions de travail. Les situations d'alternance d'épisodes d'emploi et de chômage indemnisé de courte durée ne sont pas majoritaires parmi les personnes enquêtées. En cas d'indemnisation, les calculs semblent loin de l'optimisation financière même si la notion de droits rechargeables est bien intégrée

