

# 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> mois d'indemnisation (244 jours). Comme la réforme se met en place le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les compteurs de dégressivité démarreront donc, **au plus tôt, en mars 2022**. Et la dégressivité à compter du 7<sup>ème</sup> 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.



# L'ACTIVITE PARTIELLE

## LE CALENDRIER DE VARIATION DES TAUX D'ALLOCATION ET D'INDEMNITE EST DEFINI

Dans cette période de sortie de crise, l'Etat a fixé un calendrier prévoyant la baisse progressive des aides relatives à l'activité partielle versée dans le cadre de la crise sanitaire.

**Deux décrets** en Conseil d'Etat relatifs à l'activité partielle sont parus le 28 mai 2021.

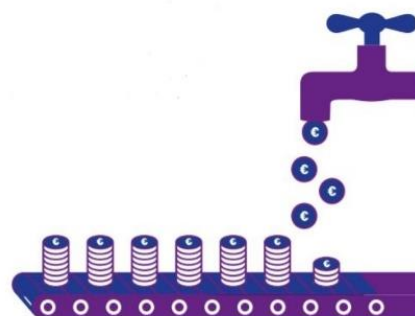
Le décret n°2021-671 portant sur **les taux d'indemnité** versée aux salariés et le décret n°2021-674 fixant les règles de modulation du **taux d'allocation** versée aux entreprises.

Le Gouvernement entend ainsi moduler les aides relatives à l'activité partielle **selon les secteurs d'activité concernés**.

Pour les entreprises de droit commun, ce régime dérogatoire prendra fin le 30 juin 2021. S'appliqueront ensuite les dispositions légales prévoyant les taux d'allocation et d'indemnité relatives à l'activité partielle. (Art. D.5122-13 et R.5122-18 du code du travail).

Pour les entreprises appartenant à un secteur protégé ayant été directement ou indirectement touché et ayant subi une baisse d'activité (décret du 29 juin 2020), la baisse des taux appliqués dans le cadre de la crise sanitaire sera progressive pour prendre fin au plus tard le 31 aout 2021.

Pour les entreprises qui demeurent encore directement touchées par la crise sanitaire notamment celles administrativement fermées, dans les territoires confinés ou station de ski, le régime dérogatoire actuel sera maintenu jusqu'au 31 octobre 2021.



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

# AGS-UNÉDIC

## LA DATE DE RESILIATION DE LA CONVENTION DE GESTION APPROCHE

**Dénoncée en septembre 2019** en raison de zones d'ombre constatées par la Cour des comptes dans un rapport de 2018, la Convention AGS Unédic doit prendre fin à la fin du mois.

La convention de gestion Unédic AGS dont la résiliation devait prendre **initialement effet le 31 décembre 2020** a été **prorogée jusqu'au 30 juin 2021**.

La date approche et à l'heure actuelle, aucun accord ne semble se profiler. L'enjeu est de taille, le contenu de la convention déterminera les missions et ainsi le rôle de l'Unédic dans la mise en œuvre du régime de l'assurance chômage.

Pour la CFE-CGC, **l'établissement de la convention de gestion doit émerger de débats paritaires**. Les travaux préparatoires manquant de concertation, obtenir une version finalisée de la convention qui rassemble la majorité des signataires avant le 30 juin 2021 semble incertain.



# LES PISTES DU RAPPORT

## RENE RICOL

Dans le cadre d'un projet d'ordonnance du ministère de la Justice pour transposer en droit français une directive simplifiant le droit des sûretés. L'Assurance garantie des salaires (AGS) a ainsi mobilisé les partenaires sociaux face à ce qu'elle a vu comme une menace de rétrogradation du remboursement de ses créances d'avance de salaires au bénéficiaire en particulier des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires.

Dans un contexte où s'ensuit un vague de redressement judiciaire et faillites d'entreprises due à la crise sanitaire, Monsieur le 1er ministre, Jean-Castex, a confié à René Ricol le 8 mars 2021 une mission sur l'articulation entre le régime de garantie des salaires (AGS) et les administrateurs et mandataires judiciaires dans le cadre des procédures collectives.

Mercredi 21 avril 2021, Monsieur Ricol remet son rapport dans lequel il recommande de **"reprendre, en cas de non-paiement à l'échéance le droit positif à l'échéance, à savoir notamment les créances salariales superprivilégiées"**

René Ricol suggère de revoir le projet du ministère afin **de maintenir en « l'état actuel du droit »** en ajoutant seulement une disposition permettant de **protéger mieux les créances garanties par une sûreté** avec transfert de cession, réserve de propriété ou garanties par un droit de rétention et de **renforcer l'obligation de payer** à l'échéance toutes les créances, dont celles liées aux frais de procédure à condition qu'il soit bien prévu qu'elles soient réglées à l'échéance.

La question des coûts des procédures est, elle aussi, au centre des préoccupations. René Ricol insiste fortement sur la nécessité de **« veiller à la transparence totale des coûts ainsi qu'à une maîtrise de ceux-ci devenue impérative »** à tous les stades de la procédure de redressement comme de liquidation judiciaire.

Pour y parvenir, René Ricol préconise de **repenser le barème des émoluments des administrateurs et mandataires judiciaires « en relevant leurs tranches » tout en simplifiant « les multiples contrôles » dont ils sont l'objet.** Il juge également nécessaire de **« repenser les conditions d'intervention de l'AGS et ses droits »** en formant ses salariés **« aux techniques de contrôle des procédures »**.

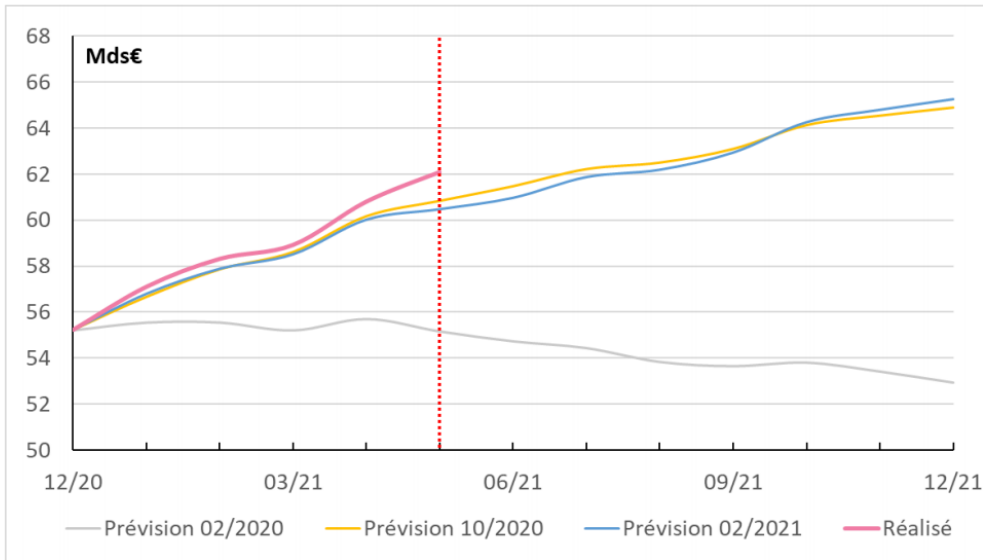
L'ordonnance n'étant pas encore publiée, elle devrait ainsi s'appuyer sur les conclusions de ce rapport dans sa version définitive.





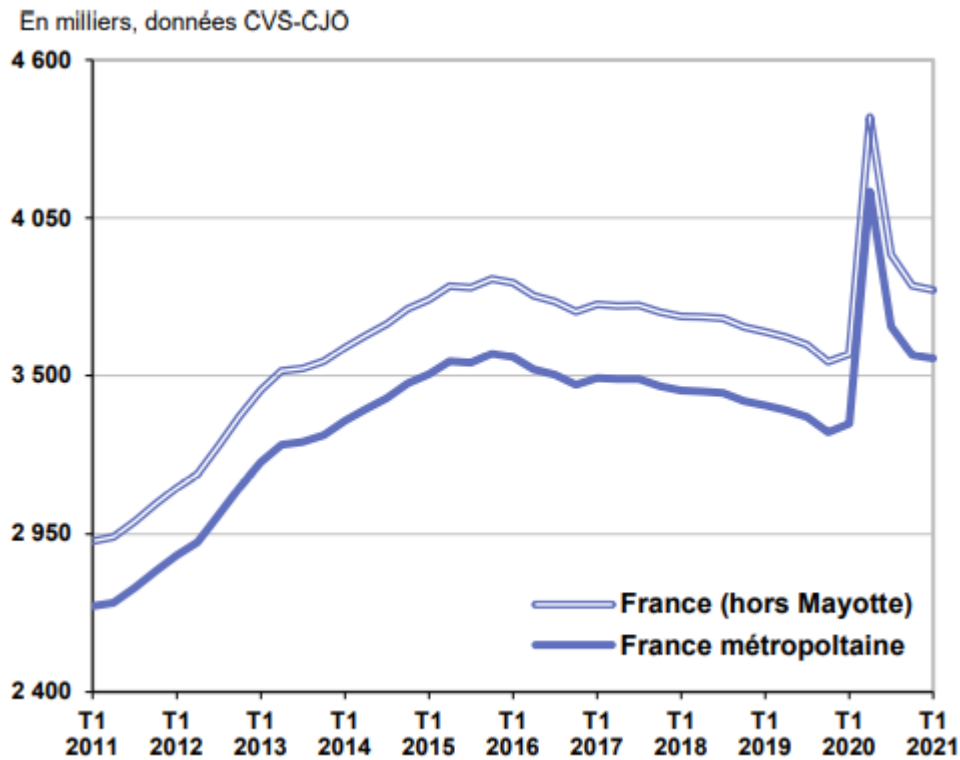


## Evolution de l'endettement net en 2021



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)



# L'ACTIVITE PARTIELLE

Selon une estimation publiée par la Dares lundi 31 mai 2021, environ **2,7 millions de salariés** du secteur privé ont été en chômage partiel en avril (soit 15% des salariés du secteur privé).

En mars 2021, ils étaient 2,4 millions. On constate ainsi une **hausse de 13%** du recours à l'activité partielle en un mois.

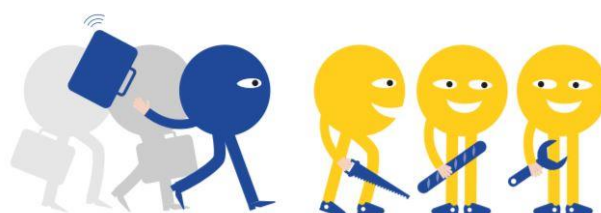
Cette hausse s'explique du fait de la fermeture des crèches et des écoles début avril. En effet, la cause principale de recours au chômage partiel était en lien avec la garde d'enfants ou des personnes considérées comme fragiles/vulnérables.

En avril 2021, cela représentait **51% de la population en chômage partiel** contre 31% en mars 2021.

La facture pour ce mois d'avril 2021 est de **2 milliards ce qui porte à 7,3 milliards** le montant des allocations versées aux entreprises depuis janvier.

## Activité partielle en 2021

	Montant des allocations versées aux entreprises (en €)	Nombre de salariés en activité partielle
Janvier	1,6 milliards	2,3 millions
Février	1,7 milliards	2,1 millions
Mars	2 milliards	2,4 millions
Avril	2 milliards	2,7 millions



# L'EMPLOI ET LA MOBILITE DES CADRES

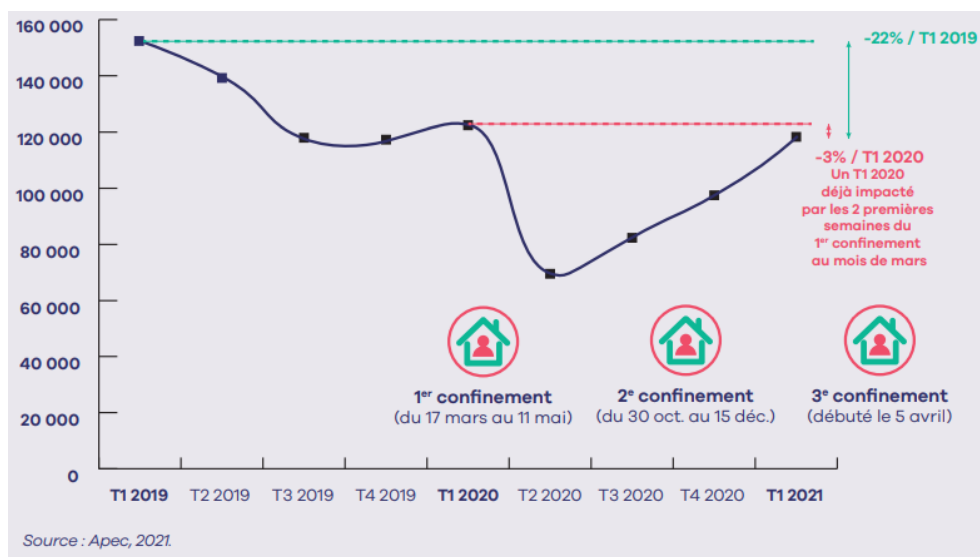
Le 7 mai 2021, l'association pour l'emploi des cadres (APEC) publiait une mise à jour de son baromètre des intentions de recrutements et de mobilité des cadres pour le T2 2021. Fin 2020, les offres d'emploi avaient progressé de 18 % entre le 3e et le 4e trimestre, même si elles restaient nettement en deçà de leurs niveaux d'avant-crise (-17 % par rapport au T4 2019). En effet, même si le deuxième confinement a eu des conséquences moins brutales que le premier sur l'activité économique, le nombre de recrutement des cadres reste décevant fin 2020.

L'APEC constate ainsi dans cette nouvelle édition **un regain du recrutement au premier trimestre 2021 mais qui ne semble toutefois pas atteindre les prévisions estimées.** En effet le volume d'offres d'emploi cadre publiées sur [apec.fr](http://apec.fr) a atteint au 1er trimestre 2021 **son plus haut niveau depuis le début de la crise sanitaire.** Il est très proche de celui enregistré un an plus tôt au 1er trimestre 2020 (- 3 %). **Les chiffres sont loin du niveau d'offres d'emploi cadre d'avant-crise sur une même période.**

Dans un 2<sup>nd</sup> rapport sur les prévisions de recrutements des cadre, l'APEC estime qu'en 2021, les entreprises envisagent de recruter 247 000 cadres, soit une progression prévue de 8 % par rapport à 2020.

Même si la situation a tendance à s'améliorer, le nombre de recrutement reste insuffisant pour renouer avec les niveaux d'avant-crise. En 2021, les recrutements devraient se situer 12 % en dessous de leur niveau de 2019.

## Evolution du nombre d'offre d'emploi de poste cadre publié sur l'Apec par trimestre



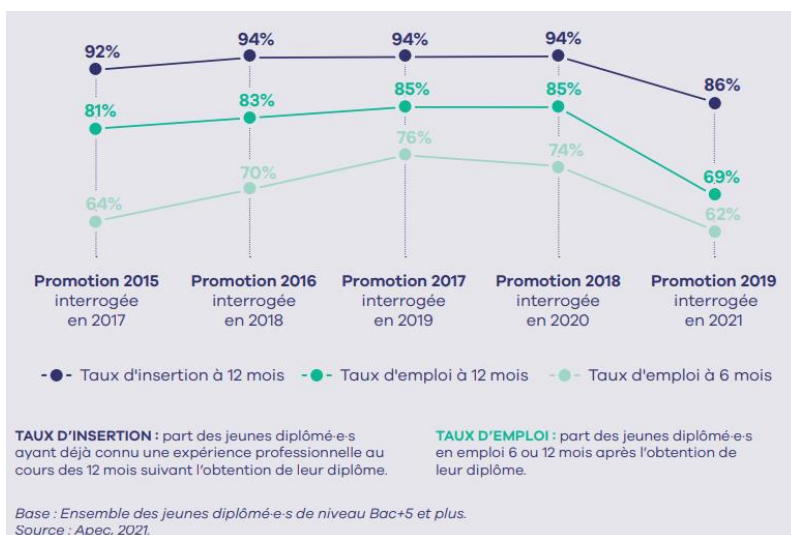
# L'INSERTION DES JEUNES DIPLÔMES

Selon l'étude réalisée en 2021 sur l'insertion des jeunes diplômés détenteurs d'un Bac+5 ou plus obtenu en 2019, l'Apec constate que la situation s'est nettement dégradée en raison de la crise sanitaire.

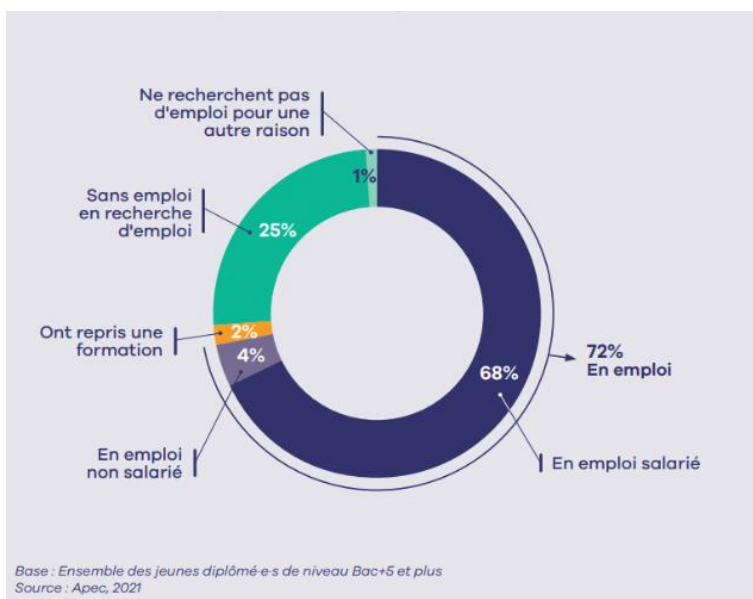
La part d'entre eux ayant eu une expérience professionnelle dans l'année d'obtention de leur diplôme a baissé de 94 % à 86 %. Ce taux d'insertion devient ainsi le plus bas des cinq dernières années.

A titre de comparaison, entre la promotion 2018 et 2019, la part des jeunes en emploi 12 mois après leur diplôme a amplement diminué. Seuls 69 % des diplômés de niveau Bac +5 et plus de la promotion 2019 sont en emploi à ce moment contre 85 % pour ceux de la promotion précédente (-16 points).

## Taux d'insertion et d'emploi



## Situation professionnelle en 2021 des jeunes diplômés en 2019



# 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

