



INFO CONFÉDÉRALE

n°17 du 25 novembre 2024

DESTINATAIRES :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> URI | <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les structures CFDT |
| <input type="checkbox"/> Fédérations | <input checked="" type="checkbox"/> Militant-es d'entreprise / d'administration |
| <input type="checkbox"/> Unions | <input type="checkbox"/> Adhérent-es |
| <input type="checkbox"/> Syndicats / UTR | |

POUR : INFORMATION

LA CFDT SIGNE DEUX ACCORDS SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

Objet : cette info confédérale revient sur les deux accords validés par le Bureau national le 21 novembre. Elle recense les principaux éléments de contenu des accords. Elle fait le point également sur ce qui sera mis en place pour accompagner les équipes dans l'application de l'accord séniors. Le 3ème accord sur l'évolution du dialogue social validé par le Bureau national est présenté dans une info confédérale dédiée.

SOMMAIRE :

- I. Le contexte des deux négociations (p.1)
- II. Accord en faveur de l'emploi des séniors dit "accord sur les salariés expérimentés" (p.2)
- III. Assurance chômage : rappel de l'accord initial de 2023 et contenu de l'avenant de 2024 (p.4)

I. Le contexte des deux négociations

Pour rappel, un accord "Assurance chômage" a été signé en novembre 2023 par la CFDT, FO et la CFTC avec les trois organisations patronales (CPME, U2P et Medef). Cet accord prévoyait la modification des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi séniors. Pour la CFDT, la finalisation de cet accord (et la validation de ces évolutions) ne pouvait se faire qu'à la condition de négocier en parallèle un accord sur l'emploi et le travail des séniors. Cette thématique était l'un des pans de la négociation de début 2024 sur le « Pacte de la vie au travail » (PVT) qui n'a pas abouti. Résultat : sans accord PVT, pas de finalisation de l'accord Assurance Chômage.



Le gouvernement Attal n'a donc pas agréé l'accord chômage de novembre 2023 et a repris la main, avec un projet de décret qui prévoyait de durcir de nouveau très fortement l'indemnisation des demandeurs d'emploi (pour engendrer 4 milliards d'euros d'économies par an). Sa publication a été suspendue au lendemain du premier tour des élections législatives, mais il reste "prêt à publier" et défendu par de nombreux responsables politiques.

Suite au changement de gouvernement, le Premier ministre et la ministre du Travail ont proposé l'ouverture de deux nouvelles négociations, et la CFDT s'est donc saisie de cette opportunité : il était inacceptable que les demandeurs et demandeuses d'emploi subissent un tel durcissement, inédit, de leurs droits. Négocier un accord permettait donc d'éviter le pire, de reprendre la main sur les règles de l'assurance chômage et parallèlement de faire valoir notre revendicatif en faveur des travailleurs seniors.

Après quatre séances de négociation, trois projets ont finalement été soumis à signature. Un troisième accord relatif à l'évolution du dialogue social a en effet émergé lors de la dernière séance de négociation sur les salariés expérimentés. Celui-ci prévoit la suppression de la limite de trois mandats successifs pour les élus au CSE. Son contenu fait l'objet d'une info confédérale dédiée.

Le Bureau national des 21 et 22 novembre 2024 a validé la signature de la CFDT pour ces 3 accords.

II. **Accord en faveur de l'emploi des seniors dit "accord sur les salariés expérimentés"**

Cette négociation visait avant tout l'obtention d'un accès élargi à la retraite progressive. L'accord instaure aussi une nouvelle négociation obligatoire sur l'emploi et le travail des seniors et renforce deux entretiens professionnels (à 45 ans et à 60 ans). Les trois organisations patronales voulaient de leur côté obtenir un contrat de valorisation de l'expérience (une sorte de CDI senior) dont l'enjeu pour la CFDT était de strictement l'encadrer.

L'accord négocié comporte quatre points principaux.

1) L'accès dès 60 ans à la retraite progressive

Ce droit « élargi » pour l'ensemble des salariés (mobilisé actuellement à 70 % par des femmes) est le marqueur de l'accord, qui sera immédiatement applicable dès son inscription dans une loi. Ce dispositif peut contribuer au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés en réduisant le temps de travail (et donc l'intensité du travail) en fin de carrière. Les salariés pourront bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans (au lieu de 62 ans), à condition d'avoir validé 150 trimestres. L'employeur devra motiver son refus par écrit, nécessairement en le liant à l'emploi occupé, à l'organisation du travail et à la situation de l'entreprise ; de plus, les représentants du personnel pourront intervenir.



Pour les militantes et militants d'entreprise : c'est un droit encore peu connu aujourd'hui par les salarié.es, peu mobilisé et pourtant il répond à une vraie attente de la part de nombreux travailleurs et travailleuses. Des outils seront mis à votre disposition dans les semaines à venir pour le faire connaître, pour vous permettre de vous approprier son cadre juridique et ainsi de pouvoir accompagner vos collègues dans leur demande de retraite progressive. Des outils seront également élaborés pour expliquer aux travailleurs et travailleuses comment en faire la demande, les critères d'éligibilité...

2) Une nouvelle négociation obligatoire portant sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, à la fois dans les branches et les entreprises.

Les thèmes obligatoires : les négociations de branche et celles dans les entreprises d'au moins 300 salariés doivent permettre de traiter spécifiquement :

- le recrutement des salariés seniors,
- leur maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière,
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences.

Les thèmes facultatifs intègrent :

- le développement des compétences et l'accès à la formation,
- les politiques en matière de santé et de prévention des risques,
- l'organisation et les conditions de travail,
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers,
- les pratiques managériales, les modalités d'écoute des salariés et les relations sociales.

Cette nouvelle négociation obligatoire dans les entreprises et dans les branches est distincte de la négociation sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP dont le thème facultatif de négociation sur l'emploi des salariés âgés est supprimé).

Pour les militantes et militants d'entreprise : il s'agira de s'assurer du lancement de ces négociations obligatoires qui devront se tenir tous les 3 ans. Pour les préparer au mieux et appuyer les équipes de branches et d'entreprises, la confédération propose d'ores et déjà aux différentes structures CFDT des « ateliers seniors ». Des webinaires et des fiches ARC seront également accessibles pour vous guider dans la négociation.

3) Deux "rendez-vous clé" de mi-carrière et de dernière partie de carrière, dans le cadre des entretiens professionnels

Le premier - organisé autour de la 45^{ème} année du salarié - a pour ambition d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et de prévenir les risques de perte d'employabilité. Il s'agit de renforcer l'entretien professionnel déjà prévu et de l'organiser dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (les préconisations éventuelles du médecin du travail seront ainsi évoquées au cours de cet entretien). Cela afin d'établir un bilan complet abordant tous les paramètres concernant la poursuite de l'activité professionnelle : adaptation et développement des compétences, prévention de situations d'usure professionnelle, aménagement des missions et du poste de travail, souhaits de mobilités professionnelles et de reconversion...



Le second, organisé dans les deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, vise à aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, dont la retraite progressive.

Pour les militantes et militants d'entreprise : une fiche sera réalisée afin de vous permettre d'accompagner les salarié.es dans ce nouvel entretien, de pouvoir répondre à leurs questions. De la même manière, des supports seront élaborés pour aider les salarié.es à décrypter les objectifs, les attendus...

4) Un contrat de valorisation de l'expérience, expérimental, pour les demandeurs d'emploi à partir de 60 ans

Ce contrat de valorisation de l'expérience (sorte de « CDI senior » qui se substitue au CDD senior créé en 2005 et très peu utilisé) a été voulu par les organisations patronales. Il permettra de rompre le CDI lorsque le salarié aura atteint l'âge du taux plein. De plus, les entreprises bénéficieront d'une exonération de la contribution patronale spécifique de 30% sur le montant de l'indemnité retraite.

La CFDT et les autres organisations syndicales ont encadré strictement ce contrat destiné aux demandeurs d'emploi, à partir de 60 ans. C'est une expérimentation pour 5 ans, qui sera évaluée avant de décider de son éventuelle pérennisation. Le patronat souhaitait également que les entreprises soient exonérées des cotisations "assurance chômage" dans ce type de contrat. Une ligne rouge pour la CFDT qui a obtenu que cette exonération ne puisse s'appliquer dans notre accord.

Outre ces quatre "points durs" principaux, l'ANI comporte également des avancées sur la dimension travail qui ont leur importance pour la CFDT :

- ✓ Un article consacré à l'organisation du dialogue social et du dialogue professionnel dans l'entreprise. Il souligne les enjeux et bénéfices du dialogue professionnel : amélioration de la QVCT, satisfaction au travail, maintien en emploi. Cet article pourrait constituer un point d'appui pour son déploiement et sa négociation en entreprise.
- ✓ Un article rappelle l'utilité de s'appuyer sur le management pour permettre l'allongement de la vie professionnelle, dans un objectif de maintien dans l'emploi. Il revient sur la nécessaire implication et formation des managers sur :
 - la non-discrimination à l'embauche et sur le management intergénérationnel,
 - sur la prévention de l'usure et des RPS,
 - la conduite du changement et le management des évolutions de l'organisation du travail.

III. Assurance chômage : rappel de l'accord initial de 2023 et contenu de l'avenant de 2024

1) Les principales mesures de l'accord de novembre 2023

Pour les demandeurs d'emploi, la CFDT a obtenu en novembre 2023 :



- ✓ Une facilitation des conditions d'accès à l'assurance chômage pour les primo-demandeurs d'emploi (essentiellement des jeunes et des femmes) et les saisonniers : ils devront avoir travaillé 5 mois et non 6 pour bénéficier de l'assurance chômage,
- ✓ Une légère révision, plus favorable aux demandeurs d'emploi précaires, du calcul du salaire journalier de référence qui permet de déterminer le montant de l'allocation journalière,
- ✓ La limitation de la dégressivité des hautes allocations : elle ne s'appliquera plus à partir de 55 ans (contre 57 actuellement),
- ✓ Plus d'équité entre demandeurs d'emploi, en limitant les effets d'aubaine de certains demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise.

Un compromis avait été obtenu avec :

- la baisse de la cotisation employeurs,
- la mensualisation des allocations chômage (versées sur 30 jours et non plus en fonction du nombre de jours du mois),
- un groupe de travail technique sur le bonus-malus (susceptible de conduire à une révision du dispositif dans un avenant ultérieur),
- l'engagement d'économies de 440 millions d'euros à réaliser sur la filière sénior.

2) L'avenant assurance chômage de novembre 2024

Il est à noter que la ministre du Travail a demandé aux partenaires sociaux de réaliser 400 millions d'euros d'économies supplémentaires par an par rapport à l'accord de novembre 2023.

La négociation flash de cet avenant a été, comme indiqué plus haut, menée de front avec celle sur l'emploi des seniors, et a permis de respecter notre engagement de compléter l'accord de novembre 2023.

Cet avenant concrétise notre engagement de faire évoluer les règles pour les salariés seniors, de la manière suivante :

- ✓ Un décalage de 2 ans des bornes d'âge pour l'entrée dans la filière sénior (ouvrant droit à une durée d'indemnisation plus longue) :
 - 22,5 mois d'indemnisation maximum pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin du contrat de travail (au lieu de 53 et 54 ans) ;
 - 27 mois d'indemnisation maximum pour les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin du contrat de travail (au lieu de 55 et 56 ans) ;
- ✓ Pour les allocataires de 55 ou 56 ans en formation, un allongement de la durée d'indemnisation à 27 mois (réservé aux allocataires de 53-54 ans aujourd'hui) ;
- ✓ Un décalage progressif de l'âge à compter duquel le maintien de l'allocation est possible jusqu'au taux plein. Plus concrètement : les personnes proches de la retraite au chômage ont la possibilité d'un maintien de leur allocation jusqu'à atteindre l'âge de leur taux plein (l'assurance chômage permet d'acquérir des trimestres). Cette réforme décale donc progressivement l'âge de ce maintien pour permettre d'aller jusqu'à 67 ans si nécessaire.

Deux mesures complémentaires ont été négociées pour répondre à la demande d'économies supplémentaires de la ministre du Travail :



- ✓ **Concernant les frontaliers** (demandeurs d'emploi résidant en France et ayant travaillé dans un Etat limitrophe : Suisse et Luxembourg essentiellement concernés, Allemagne, Belgique, Italie et Espagne moins). L'allocation des travailleurs frontaliers est calculée sur la base de leur salaire perçu à l'étranger : or, les pays cités ci-dessus perçoivent les cotisations, mais financent très peu les allocations versées par le pays de résidence. Ces règles européennes conduisent à un déficit pour l'Unédic de l'ordre de 800 millions d'euros par an. Dans l'attente de la modification des textes européens, l'avenant contient :
 - l'application de coefficients réducteurs qui conduiront, pour les travailleurs transfrontaliers, à une baisse du montant de leurs allocations chômage perçues en France¹ ;
 - Un accompagnement et un suivi des frontaliers par l'opérateur France Travail.
- ✓ **Concernant la baisse de la cotisation patronale**, elle est reportée de 4 mois et sera effective au 1er mai 2025.

Le groupe de travail sur le bonus-malus prévu dans l'accord initial devra finaliser ses travaux avant le 31 mars 2025.

Au final, l'accord consolidé avec son avenant permettrait de réaliser autour de 2,5 milliards d'économies sur 4 ans (2025-2028).

En respectant la trajectoire financière demandée par le gouvernement, la convention d'assurance chômage devrait être agréée par le Premier ministre avant la fin de l'année, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2025 (à l'exception de quelques mesures dépendant de contraintes opérationnelles ou nécessitant une transposition légale - primo-demandeurs d'emploi notamment - ou réglementaire).

EN RÉSUMÉ

Le Bureau national a décidé de signer deux accords sur l'emploi des seniors et l'assurance chômage. Ils sont porteurs d'avancées pour les travailleuses et travailleurs, qui pourront notamment bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans. De plus, l'accord rend obligatoire une négociation spécifique sur l'emploi et le travail des salariés seniors (expérimentés) dans les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés, et institue des rendez-vous clés de mi et de fin de carrière : des outils importants pour rendre plus soutenables les fins de carrière professionnelle.

Un accord sur l'emploi des seniors était une condition indispensable posée par la Cfdt pour finaliser la négociation sur l'assurance chômage. Le résultat améliore l'indemnisation pour certains demandeurs d'emploi (primo-demandeurs, saisonniers), introduit plus d'équité, et révisé les conditions d'entrée dans la filière seniors (indemnisation plus longue à partir de 57 ans désormais). Avec cet accord, les partenaires sociaux reprennent la main sur la définition des règles d'indemnisation et évitent une nouvelle réduction drastique des droits défendue par certains responsables politiques.

¹ Un premier coefficient tient compte des différences de montant de salaires entre chaque Etat limitrophe et la France, et un second coefficient correcteur limite les variations trop fortes du niveau de l'allocation par rapport à ce que le bénéficiaire aurait perçu sans l'application de cette mesure.