

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Le chômage partiel, est-ce que c'est une bonne chose ?

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -

Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

Par contre le chômage partiel est encouragé, simplifié, unifié « : travailler moins pour gagner moins » ! C'est l'antithèse des 35 h sans perte de salaire.

C'est la réduction forcée du temps de travail avec baisse de salaire ! La perte pour les salariés va de 25 à 40 % de salaire, ce qui est littéralement invivable !

Les libéraux du Medef dont la grande théorie est « pour sortir de la crise il faut travailler plus » et « C'est le travail qui crée le travail »... n'hésitent pas à pérenniser le système contraire : (ils ont mis sur pied un contingent annuel d'activité partielle par salarié étendu à 1000 h, ils ont multiplié les aides aux employeurs pour abonder (le financement de ce chômage partiel, ils ont supprimé le contrôle administratif préalable à la mise en place d'une convention de chômage partiel, facilité, uniformisé les modalités de calcul des heures indemnisables par l'Unedic et l'Etat, accéléré les versements.

Sarkozy avait magnifiquement « secouru » les actionnaires et grands patrons de l'automobile et sous-traitants : il avait fait verser 300 millions d'euros par l'état pour 600 000 salariés plongés en chômage partiel. Ainsi les constructeurs automobiles, produisaient moins, s'évitaient des plans sociaux, recevaient des aides publiques pour moins payer leurs salariés, ils épuisaient leurs stocks et, en plus l'état versait 6,5 milliards d'euros en guise de « prime à la casse » pour permettre aux salariés appauvris d'acheter quand même les voitures. Miracle automobile auquel les patrons de Peugeot, de Renault, de Goodyear ne sont pas une seconde reconnaissants : car après avoir empoché ces dividendes, ils engagent quand même les plans sociaux que ces surprofits leur avait permis de retarder !

Le chômage partiel n'a aucun, aucun effet contre le chômage, évidemment, puisque c'est une forme de chômage aménagée, alimentée, masquée au détriment des salaires.

L'ANI de 2008 et 2009 relatif à « l'activité partielle de longue durée » (APLD) a déjà fait l'objet d'une modification en juillet 2012 : le contrôle préalable par l'inspection du travail a été rétabli il y avait vraiment trop de fraudes patronales). Puis un arrêté du gouvernement de gauche le 21 décembre 2012 a institué un avenant à la convention du 4 décembre 2009, relative au financement de l'APLD, conclue entre l'Etat et l'UNEDIC (association chargée de la gestion de l'assurance chômage) le modifiant comme suit :

- ▶ le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'APLD est fixé à 2,90 euros dès la première heure ;
- ▶ à titre expérimental et jusqu'au 31 mars 2013 (décret n°2012-1446 du 24 décembre 2012), les conventions d'APLD peuvent être conclues pour une durée minimum de deux mois (par dérogation à l'article D5122-43 du Code du travail qui prévoit une durée minimale de trois mois) ;
- ▶ à l'occasion de la consultation des institutions représentatives du personnel sur la conclusion d'une convention d'APLD, une consultation sur les actions de formation sera susceptible d'être engagée pendant la période de chômage partiel.

L'arrêté rend cet accord obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel.

L'APLD est un dispositif de chômage partiel complémentaire à l'allocation spécifique. Les salariés qui subissent une réduction d'activité en dessous de la durée légale de travail, pendant une période de longue durée, perçoivent une allocation complémentaire, qui leur garantit une indemnisation au moins égale à 75 % de leur rémunération brute. Celle-ci est financée par l'entreprise, l'Etat, et l'UNEDIC. Les contributions versées par l'employeur au titre de l'APLD sont exonérées du versement forfaitaire sur les salaires ainsi que des cotisations sociales. Afin de faire bénéficier ses salariés de ce dispositif, l'entreprise qui se trouve contrainte de réduire son activité doit signer une convention d'APLD avec l'État.

Elle doit également, préalablement à la conclusion de cette convention, consulter les représentants du personnel (le

CE ou à défaut, les délégués du personnel). (Source : Arrêté ministériel, 21 décembre 2012)

Comment est-ce que cet allongement, encouragement et facilitation du chômage partiel est abordé par l'ANI ?

Article 19 - Recours à l'activité partielle (avant on disait « chômage partiel »... avec le Medef on ne s'arrête jamais de progresser en « pédagogie »...)

Devant l'urgence de la situation ET le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les 2 semaines suivant la signature du présent accord une négociation (encore une fois, ça n'engage à rien) sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en oeuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- ▶ la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue (*Qui parle ? C'est l'État qui a rétabli le contrôle... en quoi le MEDEF a-t-il à confirmer qu'elle est « maintenue » ? Va-t-il falloir demander la séparation du MEDEF et de l'État ?*), sans nécessité de conventionnement (on comprend que le MEDEF tienne à cette contrainte étatique à l'ordinaire insupportable pour lui... quand on lit sur le site public de l'ANI que l'autorisation préalable offre aux entreprises une procédure « davantage sécurisée et plus réactive », euphémisme pour dire qu'en clair l'autorisation sera donnée sans contrôle, car la notification de la décision dans un **délai de 20 jours** - article R.5122-5 du code du travail - serait remplacée par une autorisation « tacite » dans un **délai de 15 jours**, en clair avec encore moins de contrôle).
- ▶ l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unedic (*superbe coup que ces « mêmes conditions » : l'employeur empocherait 2,90 euros par heure chômée en plus des 4,33 ou 4,84 euros suivant la taille de l'entreprise ; et l'annexe, discrète, à cet accord « historique » nous apprend que l'indemnisation du salarié, hors formation, passerait de 75 à 70 % du brut pour une première période de 910 heures et à 65 % du brut pour une deuxième période de 910 heures...*) ;
- ▶ le contingent annuel d'heures d'activité partielle « allongé » (aujourd'hui fixé à 1000 heures) par salarié est maintenu (*ici, les signataires de l'accord oublient la limitation du contingent à 100 heures en cas de « modernisation » des installations et, surtout l'annexe discrète nous apprend qu'avec 910 heures fois 2, on arriverait à 1820 heures, l'année complète...*),
- ▶ simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise (*banco : les nombreux modes d'aménagement du temps de travail, entre modulations diverses, forfaits divers et autres travail par cycles rendaient la triche aisée et le versement du financement en partie rétroactif ; fini tout ça !*) ;
- ▶ en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- ▶ le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
- ▶ pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent (*ah bon ?*) réaliser toute action de formation (*surtout ne pas les payer à rien faire*), notamment au titre du plan de formation (*le changement de formulation permet de voir qu'on passe ainsi d'une formation facultative dans le décret n°2012-183 du 7 février 2012 - « susceptibles d'être*

Le chômage partiel, est-ce que c'est une bonne chose ?

*organisées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en oeuvre du plan de formation » - à une formation **obligatoire**, le plan de formation étant « à l'initiative de l'employeur » ; l'annexe discrète achève de nous convaincre puisque la formation **à l'initiative de l'employeur** y est bien envisagée ; plus encore, des « périodes de professionnalisation » sont prévues dans la formation possible sans que l'accord du salarié requis par l'article L. 6324-7 du Code du travail y soit mentionnée...)* ;

- ▶ les contreparties (*en plus des pertes de salaire ?*) adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (*emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...*) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif.