



INTERVENTION DE LA FEETS FO COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL FORCE OUVRIÈRE

Chers camarades,

Je vous apporte le salut fraternel des camarades de la FEETS. Lorsqu'il y a tout juste un an, nous sortions du premier confinement nous pensions que le « Monde d'Après » ne serait pas comme avant. Aujourd'hui, on constate ce qu'est le Monde d'Après. Il y a les masques que nous devons porter même en extérieur, il y a un couvre-feu infantilissant car c'est bien connu, les virus circulent plus après 21H00, il y a un QR code qui suivra tous nos déplacements, il y a cet état d'urgence permanent qui remet en cause les droits des travailleurs.

Mais sinon, qu'est-ce qu'il y a d'autre dans ce monde d'après et qui n'a pas changé ?

Dans ce Monde d'Après, Il y a toujours moins de service public. On supprime des emplois, on va recruter des agents publics via pôle

emploi et on envoie des fonctionnaires vers des agences de placement pour s'en débarrasser... Tout ça pour mieux casser les statuts et les personnels, on va même jusqu'à supprimer des écoles de formation. Il y a ● ● ●

Sommaire

INTERVENTION DE LA
FEETS FO - COMITÉ
CONFÉDÉRAL NATIONAL
FORCE OUVRIÈRE p.1

AMAZON où l'écrasante
victoire d'un nouvel
esclavagisme p.3

Prévention Sécurité p.4

Réaction suite au détournement
d'un avion civil en Biélorussie p.5

Ports et rapports de force . p.6

Fonction Publique p.6

Nettoyage Propreté : nouvel
accord sur les classifications p.8

Tout comprendre à la réforme
de l'assurance chômage p.9

● ● ● aussi le projet de loi 4D où nous aurons des services publics et donc la République à la carte ! Mais, mes camarades la République à la carte, ce n'est plus la République. Derrière ces mesures, il y aura aussi des privatisations. Ce sera le cas pour les routes nationales. Les régions, et certaines se sont déjà positionnées, pourront récupérer des routes et dans le même temps elles pourront mettre en place une taxe poids-lourds. Il s'agit tout simplement de privatisation déguisée avec le retour de l'éco-taxi.

Dans ce Monde d'Après, ceux qui avaient été appelés les « secondes lignes » par le gouvernement n'ont vu aucune amélioration, à la Fédération il s'agit des personnels de nettoyage et des agents de sécurité. En 2020 on leur avait annoncé une prime. Personne de l'a vue. En 2021, on leur annonce à nouveau une prime... qu'on ne voit toujours pas. En reconnaissance, en salaire, en conditions de travail on est toujours très loin du compte. Ces salariés ont payé un lourd tribut tout au long de cette épidémie. Il a fallu pourtant se battre pour qu'ils bénéficient d'un accès prioritaire à la vaccination. Si maintenant les pouvoirs publics reconnaissent de fait que le travail est une source de risque, la reconnaissance du COVID en maladie professionnelle reste toujours un combat individuel ! Dans ces activités de service à l'entreprise, le calendrier est rythmé par les renouvellements de marchés. A la sortie de la crise sanitaire, on constate que les prix demandés par les donneurs d'ordres peuvent baisser jusqu'à moins 30%... mais ceux qui payent la note restent les salariés.

Dans ce Monde d'Après, on parle beaucoup d'environnement, on fait même des lois pour justifier la casse du transport aérien. Pourtant on ne préserve pas l'environnement en favorisant les low-costs. Par exemple, pour Air France, la commission européenne a exigé en contre-partie des aides d'Etat la rétrocession de créneaux de vols. Ce seront les low-costs moins-disant socialement et écologiquement qui seront les gagnants. Autre exemple, la compagnie Norwegian, un low cost long courrier :

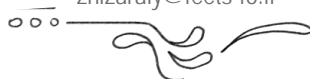
il s'agit d'une filiale irlandaise d'une compagnie norvégienne avec des salariés de droit français. Après s'être abreuvée d'aides, l'entreprise a été mise en liquidation en Irlande et la maison mère empêche le versement des salaires et des indemnités de licenciements en se positionnant en créancier principal. La fédération agit avec nos fédérations internationales. Mais que fait le gouvernement ? Il laisse les dirigeants de cette compagnie en créer une nouvelle sur les mêmes bases en changeant simplement son nom. Notre constance dans les revendications des transports a payé puisque au vu de la dernière pesée, FORCE OUVRIÈRE est devenue première organisation dans la branche.

Voilà pour le constat. Mais pour autant, faut-il se résigner ? Pour la fédération, la réponse est non ! Des combats se mènent et ils peuvent être victorieux ! Un exemple récent a été le bio nettoyage des hôpitaux parisiens où le nouveau prestataire avec le soutien du donneur d'ordre a voulu remettre en cause tous les acquis sociaux. La mobilisation et la grève des salariés ont permis que les choses ne se passent pas comme prévu et d'enrayer la logique du marché. Cette victoire syndicale n'est pas due au hasard. Il y a eu bien évidemment l'ensemble de l'appareil qui a été mobilisé en appui mais il y avait surtout des salariés qui étaient majoritairement adhérents. C'est pourquoi, plus que des résultats électoraux sur lesquels nous sommes sereins, la priorité doit être à l'implantation et au développement de l'organisation.

Vive la cgt-FO, vive la fédération, vive la République démocratique universelle et sociale.



Zainil NIZARALY
Secrétaire général
znizaraly@feets-fo.fr



ceci n'est qu'



AMAZON OÙ L'ÉCRASANTE VICTOIRE D'UN NOUVEL ESCLAVAGISME ...

A partir de 1935 aux Etats-Unis, le National Labor Relations Act (Loi nationale sur les relations au travail), dans le cadre du New Deal, va donner un certain nombre de droits syndicaux aux salariés du secteur privé. Les ouvriers peuvent ainsi constituer des syndicats (autorisés depuis 1914), participer à des conventions collectives, à des mouvements de grève, ou à toute forme de revendication collective.

Le Droit du Travail américain est organisé entre Lois des états fédérés et Lois fédérales, autrement dit, entre lois-cadres et leurs pendants fédéraux pouvant être plus favorables.

L'implantation d'un syndicat et sa reconnaissance passent par l'appui des salariés d'un site d'établissement pour sa reconnaissance (30% de signatures) puis par un référendum d'entreprise (+ de 50% de OUI). En parallèle de la campagne syndicale, l'entreprise organise une contre campagne sous forme de sessions d'information collectives et obligatoires.

Les salariés ont généralement obligation d'adhérer au syndicat reconnu, qui né-

gocie une convention collective (*labor contract*) encadrant les rémunérations, les conditions de travail et les avantages sociaux (*benefits*) et la *protection sociale* d'une ou plusieurs catégories de salariés du site syndiqué. Habituellement, la convention, signée pour une période donnée, ne couvre pas l'entreprise entière et n'est pas relayée par des négociations collectives nationales tripartites de branche.

Les entreprises font donc tout pour briser les syndicats et bénéficient (ou ont bénéficié ?) du soutien des autorités. Les lois complexes et extrêmement contraignantes régulant l'activité syndicale (élections, représentativité, etc.) et qui, depuis le *New Deal*, sont censées la protéger, ont été vidées de leur substance ou retournées contre les syndicats, rendant excessivement difficile leur implantation et/ou leur existence.

Dans le monde syndical actuel, le « service unionism » (prestation de services) est critiqué au profit du social and community unionism (syndicalisme social et de communauté) plus à même de répondre

aux besoins des salariés américains.

Selon une étude économique, la présence syndicale aux Etats-Unis réduit d'environ 15 % l'écart salarial cadres et non-cadres mais le taux de syndicalisation en baisse de 20,3 % à 11,3 % (1983/2012) accroît de 10 à 20 % les inégalités de revenus.

On comprend donc mieux les enjeux liés à l'essai d'implantation syndicale sur le site AMAZON de Bessemer en Alabama, l'énergie déployée par Jeff Bezos pour le contrer et l'intérêt politique porté par le nouveau président démocrate !

Dans cet état du sud américain, au fort passé ségrégationniste, productivité maximisée et coût du travail contenu restent toujours d'actualité ...

Pour FO, cet « american dream » ne saurait être « the new french way of life » !



Laurent

llefloch@feets-fo.fr
International

PRÉVENTION SÉCURITÉ

LOI POUR UNE SECURITE GLOBALE PRESERVANT LES LIBERTES

Après examen par la Commission mixte paritaire (CMP), la loi a été adoptée le 15 avril 2021.

La FEETS FO a saisi les membres de la CMP afin de rappeler son opposition à l'article permettant à l'autorité de police administrative d'infliger une sanction pécuniaire aux salariés de la sécurité privée, le montant de cette sanction pouvant aller jusqu'à 150 000 euros.

A l'issue des travaux, l'article a été modifié et le montant de la sanction ramené à 7 500€, ce qui encore inacceptable.

Le Conseil d'Etat, saisi le 20 avril, doit rendre son avis sous un mois.

BRANCHES PRIORITAIRES

La Prévention Sécurité est listée comme étant une des 17 familles de métiers considérés comme étant de la "deuxième ligne", confirmant la revendication de la FEETS. Elle fait aussi partie des 15 branches qui seront invitées par le ministère du travail à négocier sur les travailleurs de la

deuxième ligne en raison de la "mauvaise qualité" des emplois (faible salaire, peu de formation, précarité, accident du travail et risques psychosociaux élevés ...).

Le Ministère du travail devrait convoquer la branche en mai. A ce jour, 20 mai, rien n'est lancé.

NEGOCIATION COLLECTIVE

SALAIRES

Une seconde réunion s'est déroulée le 17 mai. Les employeurs sont passés de 1% de proposition au 01/01/2022 à 1,1% à l'issue d'une suspension de séance !

Une prochaine date est calée début juillet.

VACATION COURTES

La FEETS FO est signataire d'un accord encadrant le paiement des vacations inférieures à 4h: même si la durée de vacation est inférieure à 4 heures, l'agent sera payé 4 h00.

SURETE AERIENNE ET AEROPORTUAIRE PRIME PASA

Les négociations se poursuivent suite à la dénonciation par les employeurs d'un article de la CCN prévoyant le versement d'une

prime annuelle représentant un mois de salaire.

Les employeurs ont comme exigence non négociable la proratisation de la prime en fonction des absences. A ce jour, toutes les organisations syndicales refusent cette exigence patronale.

Dans un article paru dans Les Echos, les employeurs indiquent que « *la crise nous impose une réflexion sur nos statuts, ce qui passe aussi par la remise en cause de certaines primes.* ». Ces propos, qui sont pourtant niés lors de nos négociations, sont conformes à l'analyse que fait FO sur les motivations de cette dénonciation.

REPRISE

DU PERSONNEL

Pour limiter les conséquences pour les salariés des mises en chômage partiel lors des renouvellements des marchés de sûreté, un accord a été signé par FO.



Alain

abouteloux@feets-fo.fr

Prévention Sécurité



ceci n'est qu'

RÉACTION SUITE AU DÉTOURNEMENT D'UN AVION CIVIL EN BIÉLORUSSIE



Confédération générale du travail - Force Ouvrière

un global union



Paris, le 24 mai 2021

Jean-Baptiste DJEBBARI
Ministre des transports
246 Boulevard Saint-Germain
75007 Paris

Nos réf : ZN/21082

Objet : Sécurité des personnels navigants suite au détournement d'un avion civil par la Biélorussie

Monsieur le Ministre,

Les événements récents relatifs au vol civil international FR4978 de Ryanair Athènes-Vilnius a suscité une vive émotion et une grande inquiétude au sein des instances aériennes internationales et de notre organisation syndicale. En effet, le fait qu'un avion de chasse puisse intercepter un avion de ligne avec à son bord 171 passagers pour le détourner de son plan de vol et le contraindre à se poser en urgence sur l'aéroport de Minsk a mis à jour un facteur de risque majeur.

Ainsi, cette opération aérienne militaire violente et soudaine, ordonnée par le gouvernement biélorusse, représente un danger pour la sécurité des vols, les passagers et les équipages qui sont susceptible de traverser l'espace aérien de ce pays.

De plus, il nous faut ici rappeler que notre organisation est particulièrement attachée à ce qu'une réponse géopolitique du gouvernement français soit apportée rapidement pour faire cesser les mesures de répression contre le peuple Belarus par la dictature en place.

En conclusion, nous vous sollicitons pour connaître les mesures qui seront mises en place pour éviter qu'à l'avenir des compagnies sous pavillon français ou opérant depuis une base sur notre territoire national n'aient pas à subir de risques similaires.

Je vous prie, Monsieur le Ministre, de recevoir l'expression de nos sincères salutations.



Jean-Baptiste Djebbari
@Djebbari_JB

Pour la sécurité des passagers, j'ai demandé aux compagnies aériennes opérant en France de ne plus survoler l'espace aérien biélorusse. Les autorisations de vol de Belavia sont par ailleurs suspendues.

23:26 · 24 mai 21 depuis Paris, France ·
Twitter for iPhone

177 Retweets 9 Tweets cités 808 J'aime

01 44 83 86 20 | Fax: 01 48 38 01 44



Michaël

mdellis@feets-fo.fr
Transport Aérien

un jour





Etienne

ecastillo@feets-fo.fr

Mer et Ports

Ports et rapports de force

Le dialogue social en entreprise a subi ces dernières années, de nombreux bouleversements. La loi sur la représentativité en 2008 a progressivement exposé les organisations syndicales aux dérives électoralistes, certaines organisations n'hésitant pas à tomber dans les pires travers clientélistes et démagogues.

Après cette loi, les réformes El Khomri et Macron-Pénicaud ont terminé le travail de sape en introduisant et généralisant la règle majoritaire.

Lorsqu'auparavant un accord pouvait être signé avec une représentativité de 30%, sans opposition majoritaire, il faut désormais 50% minimum des suffrages pour valider un accord.

Dans les entreprises avec une représentation syndicale

équilibrée, cette nouvelle règle n'a pas amélioré la représentation des intérêts des salariés.

Dans les entreprises avec une organisation majoritaire, en revanche, la règle des 50% a exclu les organisations minoritaires du dialogue social : nous le constatons au Grand Port Maritime de Rouen (GPMR), sous le coup d'une enquête de l'inspection du travail pour négociation

Fonction Publique

Pôle ministériel Écologie/ Transports/Logement/Mer

Si les ministres Pompili/Gourault/Girardin n'ont pas (encore) daigné répondre à la lettre ouverte des membres du CHSCTM sur la question des RPS, leur administration décline son « plan de prévention ». Avec au programme l'annonce programmée de la suppression de l'École Nationale de Techniciens de l'Équipement à ses agents en visio-conférence (chaque agent seul devant son écran pour « encaisser » le coup!). A quand l'annonce des suppressions de poste par SMS ? Si nos interventions portées en direct auprès du cabinet Pompili ont amené l'administration à transformer les « décisions » en « hypothèses de travail », cela en dit long sur la prise en compte de l'humain.

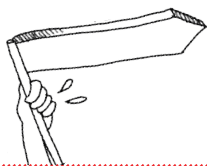
Projet de loi 4D : présentée en conseil

des ministres le 12 mai, son examen en procédure accélérée (il y a urgence par rapport au calendrier politique...) doit débuter en juillet au Sénat, avec une lecture en septembre à l'assemblée. Alors que d'aucuns aimeraient que le dépeçage des missions de l'État soit amplifié par rapport au projet proposé, FO y reste fermement opposée au regard notamment des impacts induits pour le pôle ministériel. Ce sont ici 10 000 emplois au ministère de l'Écologie/Transports/Cohésion des Territoires qui sont sur la sellette ! Tout grain de sable est susceptible de remettre en cause l'adoption de ce projet d'ici la fin de la mandature !

1 an et demi après le lancement des réformes en DREAL, c'est à peu près le délai qu'il aura fallu pour que l'arrêté de restructuration soit signé (et FO a du in-



ceci n'est qu'



déloyale et discrimination syndicale, par complaisance ou facilité.

Cette configuration, qui consacre l'organisation majoritaire comme un cogestionnaire à l'allemande, que ce soit dans l'entreprise ou dans la branche, doit nous interroger sur nos pratiques syndicales.

Nous avons toujours dé-

noncé les règles de représentativité. Elles ne sauraient donc structurer notre action. Si la représentativité demeure un objectif nécessaire, preuve est faite qu'elle reste bien insuffisante devant une organisation majoritaire.

Dès lors, nous devons revenir aux fondamentaux, en nous affranchissant des

règles qui nous sont imposées et construire le rapport de force. C'est ce que font nos camarades marins au GPMR par leur mouvement de grève.

Le pouvoir de blocage ne se soucie pas de pourcentages. Il ne se fait pas avec des bulletins de vote mais avec des militants. Voilà notre horizon.

tervenir au niveau des cabinets Pompili et De Montchalin pour débloquer la situation), un an et demi, c'est aussi le temps qu'il aura fallu pour que le MTE sorte sa note de gestion sur la rupture conventionnelle. De là à ce que l'arbitraire et l'opacité soient écartés sur ces 2 sujets...il y a un pas que seule la défense des agents au plus près de leur dossier pourra réduire !

A la DGAC, la refonte des fonctions supports est visée pour début 2022, avec la mise en place d'entités inter-régionales éloignées des services métiers. Avec à la clé la suppression de 200 emplois sur 5 ans.

Côté Agriculture

Le ministère de l'Agriculture se réfugie derrière l'interministériel pour justifier la suppression de 2 cycles de mobilité, en s'alignant donc sur un seul cycle annuel. Là où FO a obtenu en CT des DDI l'affirmation qu'au delà du cycle commun de septembre, chaque ministère pouvait faire ce qu'il voulait!

Côté Permis de conduire

Le rapport de l'IGA sur l'organisation des missions a été produit...mais n'est pas encore public ! Mais ce qui en a transpiré rime largement avec pistes d'externalisation et de précarisation.

Services territoriaux de l'État

Une heure de débats acharnés en Comité Technique des DDI, c'est ce qu'il aura fallu pour faire admettre au SG du ministère de l'Intérieur qu'il ne fallait pas toucher à l'arbre de Noël dans les DDI. Son projet initial : imposer un arbre de Noël unique en préfecture ! Grâce à la pugnacité de nos représentants, l'intelligence locale prévaut à nouveau...vigilance à ce que le sujet ne revienne pas par la fenêtre !



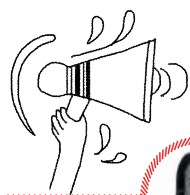
Laurent

ljanvier@feets-fo.fr

Fonction Publique

un journal





NETTOYAGE PROPRETÉ : NOUVEL ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS



Nadia
njacquot@feets-fo.fr

Nettoyage Propreté



- L' accord instaure enfin le passage automatique des salariés de 1er niveau vers le second dès lors qu'ils ont un an d'expérience professionnelle dans la branche soit près de 80% des effectifs.
- L'accord inscrit un diplôme, un titre ou un CQP Propreté dans la grille des classifications, lorsqu'il existe dans l'entreprise un poste vacant correspondant aux compétences acquises

Les salariés du secteur de la propreté travaillent le plus souvent en toute autonomie et en relations directes avec le client. Leur travail les conduit à assumer certaines responsabilités : détention de clefs, accès aux alarmes, au matériel informatique, aux documents...

Le salarié du secteur doit savoir s'organiser, se débrouiller, comprendre et mémoriser vite l'organisation d'un site, être logique, s'adapter, gérer les relations aux clients, aux usagers...)

Ces compétences classiques du travail dans les services étaient toujours aussi peu formalisées, reconnues et rémunérées.

Quant aux savoirs professionnels, ils se caractérisent par une totale absence de valeur sociale. Ces compétences acquises avec l'expérience professionnelle et la pratique du métier ne sont guère reconnues dans les politiques salariales menées : les perspectives de promotions sont limitées et l'ancienneté n'est que faiblement rémunérée.

Enfin de multiples tâches sont couramment effectuées par les agents (recrutement, planning, coordination, entretien du matériel, formation, contrôle, relation client...) sans être reconnues, déléguées de façon individuelle et tacite. Elles expliquent d'ailleurs comment arrive à fonctionner ce secteur avec le très faible taux d'encadrement qui est le sien mais avec une pression constante et

accrue sur les salariés.

L'accord acte également l'évolution professionnelle des salariés entre le 2ème et le 3ème échelon qui sera possible pour les salariés ayant suivi une formation dont le contenu sera négocié en CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Concernant la grille des emplois repères, l'engagement est pris, au niveau de l'accord, de poursuivre dans le cadre d'un groupe technique paritaire qui se tiendra au second semestre 2021 pour approfondir ce sujet en tenant compte de l'ensemble des emplois en milieux sensibles.

La FEETS-FO se félicite de cet accord qui répond aux revendications issues de notre congrès de 2020. **La FEETS-FO continue son combat et ne lâchera rien pour la réglementation de la sous-traitance.**



ceci n'est qu'

TOUT COMPRENDRE À LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Dossier social brûlant du moment, la réforme de l'assurance chômage s'annonce comme une catastrophe pour les bénéficiaires. Dans le contexte économique actuel qui fragilise nombre de secteurs de la fédération, un décryptage s'impose

Les interlocuteurs sociaux ont du mener des négociations sous la pression du gouvernement, qui leur imposait de trouver 3,4 milliards d'économies en trois ans. L'Assurance Chômage accuse en effet un déficit de 2,6 milliards en 2018 (37 milliards de recettes) et une dette de 35,5 milliards. Une situation qui s'explique par les baisses régulières de cotisations sociales (patronale mais aussi salariales), donc de recettes, sans compter l'effet du report de l'âge de la retraite et le coût du chômage des seniors induit.

Bref, une mission impossible qui échoue et donne lieu à une décision autoritaire du gouvernement, par décret, le 26 juillet 2019, pour une mise en application par morceaux entre le 1er novembre 2019 et le 1er avril 2020. Avec la crise de la COVID 19, plusieurs dispositions ont été reportées, notamment le fameux calcul du salaire journalier de référence (SJR), dont la règle de calcul fait actuellement l'objet d'un recours devant le conseil d'Etat.

Les nouvelles règles sont donc uniquement motivées par une recherche d'économie.

La durée d'affiliation pour ouverture de droits

La durée minimale d'affiliation pour percevoir une allocation est fixée à 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois), contre 88

jours ou 610 heures auparavant (4 mois).

Attention, il s'agit d'une durée cumulée, qui peut donc être atteinte malgré une alternance de travail et de périodes chômées. La période de prise en compte des jours travaillés est elle aussi modifiée et passe de 28 à 24 mois.

Il faudra donc avoir travaillé plus sur une période plus courte pour atteindre le seuil minimum de déclenchement des droits.

Pour les 53 ans et plus, la période reste inchangée à 36 mois.

A noter qu'avec la crise COVID, la durée minimale entrera en vigueur lorsque la situation économique sera redressée (« retour à meilleure fortune »).

Périodes neutralisées de la durée d'affiliation

Sont exclues les périodes de congé maternité, paternité, adoption, arrêt maladie supérieur à 15 jours, accident du travail, maladie professionnelle, formation activité partielle.

**Nouvelles règles d'ouverture des droits
et de rechargement : 2,8 milliards d'économies sur 3 ans**

Rechargement des droits

Jusque là, le rechargement des droits permet de conserver les droits non épuisés au moment de la reprise d'un emploi (auparavant perdus) et de les recharger à partir de 150 heures travaillées minimum. Cette durée est fortement augmentée à 910 heures (ou 130 jours) soit la durée minimum pour ouvrir des droits.

La durée d'indemnisation

La période d'indemnisation correspondait à la période d'affiliation. 10 mois d'affiliation donnaient ainsi 10 mois d'indemnisation. En termes de calcul, on multipliait le nombre de jours travaillés par 1,4 (5 jours travaillés sur 7 pour une semaine complète). La limite, fixée à 24 mois pour les moins de 53 ans, 36 pour les 53 ans et plus, reste inchangée.

Grand bouleversement. Il s'agit désormais de prendre toute la période comprise entre le premier jour du premier contrat pris en compte, jusqu'au dernier jour du dernier contrat. En cas d'alternance de périodes travaillées et chômées, ce calcul est plus favorable. Mais n'oublions

Montant de l'indemnisation

Avant la réforme	A l'issue de la réforme
$\frac{\text{SJR} = \text{ensemble des revenus perçus sur les 12 derniers mois}}{\text{(Nombre de jours travaillés au cours des 12 derniers mois} \times 1,4)}$	$\frac{\text{SJR} = \text{revenus perçus sur la période retenue pour la durée d'indemnisation}}{\text{durée d'indemnisation}}$

pas que la période de calcul du seuil a été réduite de 4 mois, de même que le rechargement des droits. Surtout, cette durée est également utilisée pour le calcul de l'indemnisation.

Concrètement, lorsqu'auparavant le SJR était calculé comme le salaire journalier moyen des jours travaillés pris en compte, comprenant les deux jours de repos hebdomadaire (facteur 1,4), la réforme fait une moyenne des revenus perçus sur la totalité de la période retenue pour la durée d'indemnisation. Ainsi, les périodes non travaillées entre deux emplois comprises dans la période totale d'indemnisation, feront baisser le SJR.

Retour à une meilleure fortune

Certaines mesures sont conditionnées à une amélioration de la situation de l'emploi.

Les deux critères retenus sont :

- Baisse des demandeurs d'emploi de 130 000 personnes en 6 mois
- un retour aux chiffres antérieurs à la crise Covid sur les déclarations préalables à l'embauche (2,7 millions sur 4 mois, de contrats de plus d'un mois)

Cette méthode de calcul a été retoquée par le Conseil d'Etat en novembre 2020, au motif que pour une même durée de travail, le calcul du SJR pouvait varier du simple au quadruple selon la répartition des périodes travaillées sur les 24 mois de référence, introduisant une véritable inégalité de traitement (notamment avec le temps partiel).

En mars, le gouvernement a donc présenté une nouvelle version qui propose de plafonner le nombre de jours non travaillés pris en compte dans le « diviseur » à 43% de la période calendaire retenue au total (ou limiter nombre de jours non travaillés pris en compte à 75% du nombre de jours travail multipliés par 1,4!).

SJR et AJ

Attention, le Salaire Journalier de Référence n'est pas l'Allocation Journalière (AJ) perçue par le demandeur d'emploi.

Cette dernière est calculée comme suit:

40,40 % du SJR + 12,05 € - Ou - 57 % du salaire journalier de référence

Minimum : 29,38 €



ceci n'est qu'

En limitant le diviseur, cela revient à introduire un plancher pour le calcul du SJR, qui baisse au maximum de 43% du SJR de l'ancien calcul.

Effet des périodes neutralisées

Les périodes non prise en compte comme jours travaillés ont ainsi un effet double : elles réduisent les rémunérations perçues car non prises en compte, mais sont intégrées dans le nombre de jours total servant à calculer le SJR. Ainsi, le congé maternité a un effet pénalisant sur le SJR.

Les études faites estiment la perte possible jusqu'à 30%.

L'affaire du congé maternité

Face au tollé provoqué par l'effet pénalisant d'un congé maternité (entre autres) sur le calcul du SJR, révélé par une étude de l'Unedic commandée par FO, le ministère a tenté de corriger le tir. Pour ce faire, il reconstituerait un **salaire fictif sur ces périodes, qui seraient donc considérées comme « travaillées »**. Le hic c'est que la loi (Code du Travail) parle de rémunération « réellement perçues ». La solution du gouvernement serait donc potentiellement illégale...

Dégressivité des allocations et torpillage de l'assurance chômage

Autre point négatif, l'introduction d'une dégressivité des allocations. A partir du 183e jour d'indemnisation, celle-ci est réduite de 30%, sans pouvoir être inférieure à 84,33€.

Cette mesure touche les allocataires de moins de 57 ans dont les revenus mensuels sont supérieurs à 4500€ bruts. L'effet sournois d'une telle mesure est d'une part la rupture d'égalité dans les droits, et surtout l'incitation, pour une frange du salariat à s'orienter vers des assurances privées, au minimum pour compléter la perte causée par la dégressivité, voire pour se substituer à l'assurance chômage, sachant qu'à ce niveau de salaire il s'agit d'une population au risque de chômage faible, que les assurances privées pourront attirer avec des tarifs de cotisation attractifs...

Le différé d'indemnisation

L'allocataire ne perçoit pas immédiatement des indemnités. Il subit une période de carence composée de:

- 7 jours de délai d'attente
- Un différé de congés payés, correspondant aux indemnités de congés payés divisées par le SJR
- Un différé indemnités supra-légales qui s'applique à ce qui va au-delà des indemnités prévues par la loi, calculé via une division avec le SJR.

La baisse du SJR avec le nouveau calcul entraîne donc une augmentation de ce différé d'indemnisation.

De plus, les congés payés se cumulent sur plusieurs emplois, sur une période de 182 jours.

FEDERATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TRANSPORTS ET DES SERVICES FORCE OUVRIÈRE

Notre Mot A Dire n°169 • Mai 2021

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris • Tél. : 01.44.83.86.20

Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : contact@feets-fo.fr • Site : www.feets-fo.fr

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Publication éditée par la FEETS-FO • Publicité : au Journal

Impression FEETS-FO au siège de la Fédération • Dépôt légal : Avril 2021

N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

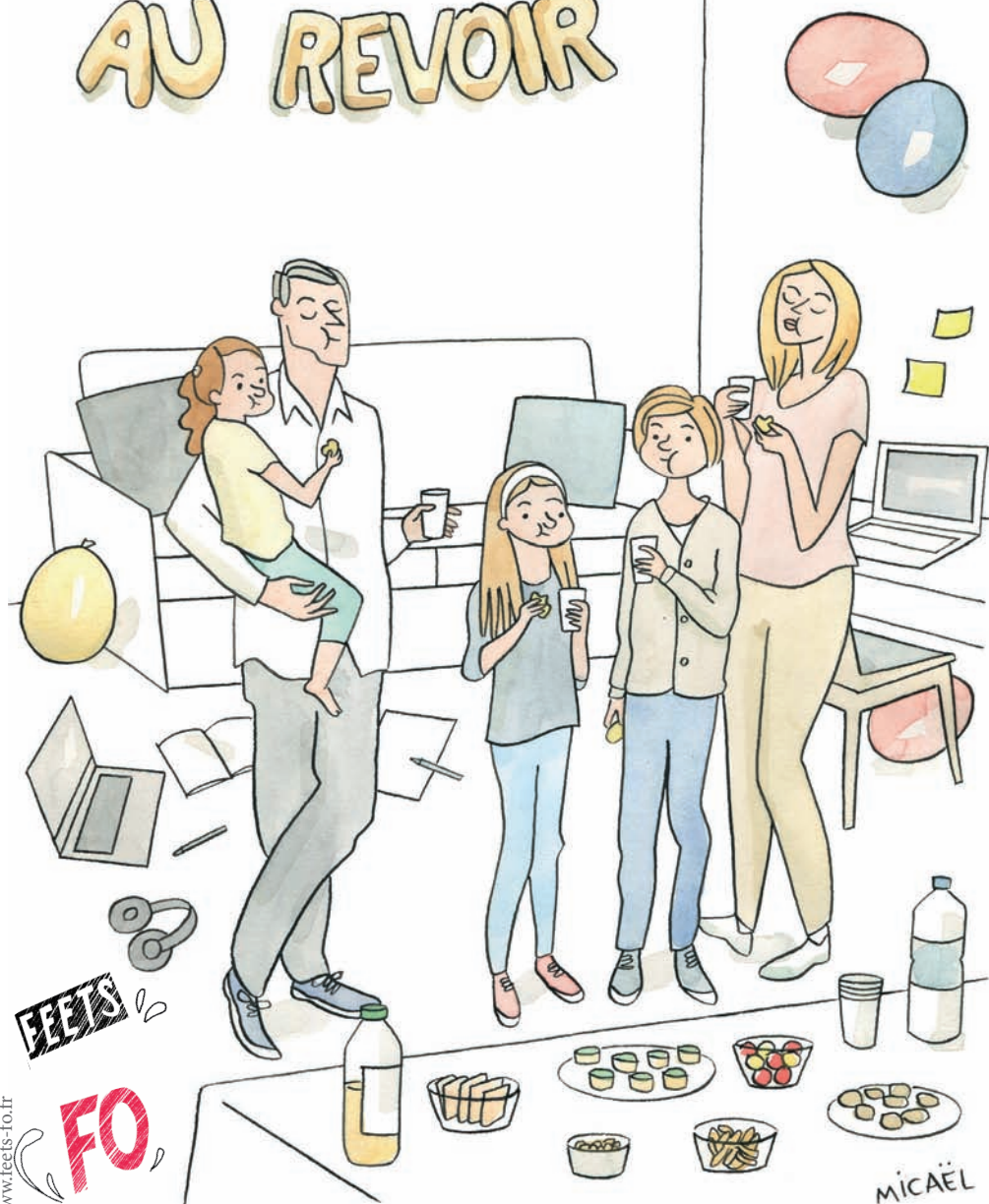
un journal





LA FIN DU CONFINEMENT

AU REVOIR



FEELS

FO

www.feels-fo.fr

MICAËL

ceci n'est qu'un journal