



## Une année intense pour le dialogue social

“ 2009 a été une année intense pour le dialogue social. En dépit de la crise et des difficultés auxquelles entreprises et salariés ont dû faire face, les partenaires sociaux n'ont pas baissé les bras, bien au contraire. Tout a été fait pour maintenir le lien entre l'entreprise et le salarié en période de crise. Formation professionnelle, chômage, modernisation du marché du travail, retraites complémentaires, gestion des conséquences de la crise économique sur l'emploi... la liste est longue des thèmes sur lesquels représentants des employeurs et représentants des salariés se sont retrouvés à la table de négociations. Au total 24 accords ont été signés l'an passé. Cela témoigne de la mobilisation sans faille et de la volonté commune du MEDEF et de ses partenaires de faire vivre et de renforcer le paritarisme en France afin de moderniser notre marché du travail et notre système de protection sociale et de les rendre plus performants. Vous trouverez ci-dessous un rapide décryptage des accords les plus importants. ”

### 7 janvier : formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont conclu le 7 janvier 2009, à l'issue d'une dernière séance de négociation de 25 heures, un accord sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. L'accord a été signé par l'ensemble des organisations patronales et par tous les syndicats de salariés.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO / CGT

#### ■ Principales dispositions :

- **Sécurisation des parcours professionnels :** un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est créé pour financer les formations des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi. L'objectif est de former 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés, et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires au titre de l'assurance chômage. Ces formations doivent être organisées en fonction d'offres d'emploi déposées par des entreprises ou de besoins identifiés par les organisations professionnelles.
- **Contrat de professionnalisation :** les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi.
- **Portabilité du DIF :** en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, le salarié peut abonder le financement d'actions de formation en mobilisant son solde d'heures acquises au titre du DIF dans la précédente entreprise multiplié par le montant forfaitaire horaire de 9,15€ pendant la première moitié de sa période d'indemnisation.
- **Formation initiale différée :** les partenaires sociaux demandent à l'Etat d'abonder les moyens du congé individuel de formation afin de permettre à des salariés sans qualification de reprendre des études et d'avoir davantage accès à une formation qualifiante ou diplômante.
- **Socle de compétences :** au-delà du socle de connaissances et de compétence, qui doit être acquis lors de la formation initiale, les partenaires sociaux ont identifié un socle de compétences nécessaire pour favoriser l'évolution et les transitions professionnelles, comprenant notamment l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise de l'informatique et d'une langue étrangère.
- **Gouvernance :** un conseil national d'évaluations de la formation professionnelle est créé, présidé par une personnalité qualifiée, afin de mesurer la satisfaction des besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi et d'assurer le suivi des programmes mis en œuvre.

**Pour en savoir plus :** direction de l'Education et de la Formation, Bernard Falck : 01 53 59 18 30

## 12 janvier : modernisation du marché du travail

Conclusion le 12 janvier 2009 d'un avenant à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Cet avenant, a reporté au 1er mai 2009 l'application des dispositions de l'article 14, relatives au bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO

### ■ Principales dispositions :

Pour mémoire l'article 14 prévoit que « que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.» L'avenant du 12 janvier 2009 rend applicable, à compter du 1er mai 2009, les dispositions de l'article 14 à toutes les entreprises non adhérentes aux fédérations membres du Medef (et des autres signataires). Ces entreprises n'étaient plus tenues par lesdites dispositions du fait de la caducité de l'arrêté d'extension.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 19 février : régime d'assurance chômage des apprentis du secteur public

L'accord du 19 février 2009 relatif au régime d'assurance chômage aux apprentis du secteur public concerne les salariés recrutés sous contrats d'apprentissage par les employeurs qui assument eux-mêmes la charge de l'assurance chômage et qui ont choisi d'assurer ces salariés contre le risque de privation d'emploi.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFDT

### ■ Principales dispositions :

Au terme de leur contrat d'apprentissage, l'Etat prend en charge la contribution globale d'assurance chômage des salariés concernés. Elle correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément de cotisation fixé à 2,4% du salaire brut.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 19 février : financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire

Cet accord du 19 février 2009 précise les conditions de financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire pour l'AGIRC, l'ARRCO et les autres régimes de retraite complémentaire.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFDT

### ■ Principales dispositions :

L'assurance chômage contribue au financement des points de retraite en versant :

■ **Pour l'Agirc :** les cotisations obligatoires prévues par la Convention collective nationale de 1947 assorties du pourcentage d'appel applicable, assises sur 60% de la tranche B du salaire journalier de référence retenu pour le calcul des allocations de chômage. Une partie de la participation financière prélevée sur les allocations des bénéficiaires. Une participation sur 20 ans au titre du financement des points de retraites pour des périodes de chômeurs antérieures à 1966.

■ **Pour l'ARRCO :** les cotisations prévues par l'accord de décembre 1961 assorties du pourcentage d'appel applicable, assises sur 60% de la tranche B du salaire journalier de référence retenu pour le calcul des allocations de chômage, ce salaire étant limité au plafond de la sécurité sociale pour les ressortissants de l'Agirc et à 3 fois ce plafond pour les non ressortissants. Une partie de la participation financière prélevée sur les allocations des bénéficiaires, en fonction d'un salaire limité au plafond de la sécurité sociale pour les ressortissants de l'Agirc et à 3 fois ce plafond pour les non ressortissants

## 19 février : indemnisation du chômage

Une nouvelle Convention relative à l'indemnisation du chômage a été négociée par les partenaires sociaux le 19 février. Elle est entrée en vigueur le 1er avril 2009. Elle est assortie d'un règlement général qui précise notamment les durées d'affiliation et le montant des allocations.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFDT

### ■ Principales dispositions :

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unedic.

■ **Le dispositif d'assurance chômage** est articulé autour d'une filière unique respectant les principes suivants :

- l'ouverture des droits est subordonnée à une condition de durée minimum d'affiliation au régime d'assurance chômage, fixée à 122 jours

- la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation dans la limite d'un plafond qui varie selon que les bénéficiaires ont plus ou moins de 50 ans (de 122 à 730 jours)
- Les durées d'affiliation servant à déterminer la durée de versement des allocations sont calculées sur une période de référence fixe

- **Afin d'inciter à la reprise d'emploi**, le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération est autorisée sous certaines conditions et limites
- **Une aide spécifique au reclassement** est prévue pour les allocataires ayant un projet de reprise ou de création d'entreprise
- **Les cotisations sont assises** sur les rémunérations limitées à 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale
- **Le taux de cotisation est fixé** à 6,4 % (4% à la charge des employeurs ; 2,4% à la charge des salariés).
- **Le 19 février les mêmes signataires** ont également conclu des accords sur les annexes I à VIII et sur les annexes IX à XII au règlement général qui précisent les dispositions relatives à certaines catégories de salariés : journalistes, personnels navigants, assistants maternels, bûcherons, marins-pêcheurs, dockers, salariés intérimaires ; salariés handicapés des ateliers protégés ; ouvriers et techniciens du spectacle, artistes etc.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 19 février : convention de reclassement personnalisé

Le 19 février les partenaires sociaux ont également négocié une convention relative à la convention de reclassement personnalisé qui est, elle aussi, entrée en vigueur en avril 2009. Cette convention reprend l'accord du 23 décembre 2008 sur la reconduction de convention de reclassement personnalisé, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement économique. La convention, comme l'accord, a été signée par l'ensemble des partenaires sociaux.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT/CFTC / CGT / CGT-FO / CFE-CGC

### ■ Principales dispositions :

- **La convention de reclassement personnalisé** permet aux salariés touchés par un licenciement économique de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré.
- **L'accord du 23 décembre 2008**, repris par la Convention du 19 février améliore le dispositif de convention de reclassement personnalisé sur trois points :
  - la durée maximale de la CRP passe de 8 à 12 mois,
  - le délai de réflexion pour accepter ou refuser une CRP est porté de 14 à 21 jours,
  - le montant de l'allocation spécifique est fixé à 70% du salaire de référence, et jusqu'à 80% pendant les 8 premiers mois de l'attribution de cette allocation. Les employeurs contribuent au financement de cette allocation en versant une somme égale à deux mois de salaire correspondant à l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 3 mars : bilan d'étape professionnel

L'avenant du 3 mars, aux accords des 11 janvier 2008 (modernisation du marché du travail) et 14 novembre 2008 (GPEC), définit les dispositions relatives au bilan d'étape professionnel qui permet, à travers un diagnostic commun, au salarié et à l'employeur de construire ensemble un projet professionnel.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFE-CGC

### ■ Principales dispositions :

- **Le bilan d'étape professionnel permet** :
    - au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences,
    - à l'employeur, de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation du salarié dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.
- Le résultat de ce bilan d'étape professionnel ne peut être opposé ni au salarié ni à l'employeur.

- **Contenu** : le bilan d'étape professionnel comprend une phase d'analyse qui permet d'apprécier : les capacités professionnelles ; le niveau de formation et de diplôme ; les savoir-faire ; les savoir-être ; les capacités à évoluer, au regard des besoins, existants ou prévisibles, en qualification ou en compétences.

Le bilan d'étape professionnel bénéficie tous les cinq ans aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, qui en font la demande.

La demande du salarié ne peut être refusée par l'employeur.

La réponse de l'employeur, doit intervenir dans les 30 jours et ne peut avoir pour effet de reporter de plus de 3 mois la réalisation du bilan.

L'entreprise doit informer tous les salariés du droit qui leur est ouvert.

Le bilan d'étape professionnel est réalisé dans l'entreprise, quand la taille de celle-ci le permet.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 23 mars : retraites complémentaires

Le 23 mars 2009 les partenaires sociaux ont signé un accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO. Il remplace l'accord du 13 novembre 2003, prorogé par l'accord du 16 juillet 2008, qui arrivait à échéance le 1er avril 2009. Les dispositions de l'accord de 2003 sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2010 en ce qui concerne les paramètres fondamentaux des régimes (rendements, âge, cotisations). Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'organiser un « rendez-vous » en 2010 afin d'examiner l'ensemble des paramètres, en particulier l'âge de la retraite et la durée de cotisation. L'accord du 23 mars marque en effet une prise de conscience de la quasi-totalité des partenaires sociaux, de la dégradation rapide de la situation financière des régimes de retraite et de la nécessité d'une réforme structurelle. Si aucune réforme n'est entreprise, le montant des déficits cumulés dépassera en effet le montant total des réserves (autour de 55 Mds d'euros) en 2015/2016. En d'autres termes, à moyen terme, les partenaires sociaux seront dans l'incapacité de financer les retraites complémentaires et une étatisation des régimes, relevant jusqu'ici d'une gestion purement paritaire, s'imposera ! Ce serait un échec majeur du paritarisme.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO

### ■ Principales dispositions :

L'assurance chômage contribue au financement des points de retraite en versant :

- **L'accord préserve l'essentiel** dans un contexte de crise économique, mais prépare l'avenir en fixant un « rendez-vous » en 2010
- **Il ne prévoit aucune augmentation** de cotisations sociales qui aurait, dans un contexte de crise économique, pénalisé la croissance et l'emploi.
- **L'AGFF**, qui permet aux assurés qui partent à la retraite avant 65 ans de bénéficier d'une retraite complémentaire sans abattement [dès lors qu'ils réunissent la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux plein au régime général], est maintenue.
- **L'accord prendra fin** au 31 décembre 2010 : d'ici là, une négociation paritaire devra s'ouvrir pour fixer les nouveaux paramètres et définir les conditions d'un rééquilibrage financier des régimes de retraite complémentaire ainsi qu'une préservation des taux de remplacement.
- **Parallèlement, les partenaires sociaux demandent** aux pouvoirs publics l'ouverture d'une large concertation sur les retraites en 2010 afin de réexaminer l'ensemble des paramètres, en particulier l'âge de la retraite et la durée de cotisation, montrant par là que l'examen de ces critères n'est plus un sujet tabou pour les organisations syndicales signataires.

*Pour en savoir plus : direction de la protection sociale, Véronique Cazals : 01 53 59 18 00*

## 18 mai : modernisation du Marché du Travail

Le 18 mai les partenaires sociaux ont négocié les avenants n°3 et 4 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008. Ils portent notamment sur la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail et sur les indemnités de rupture.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO (pour l'avenant n°3) MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / (pour l'avenant n°4)

### ■ Principales dispositions :

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unedic.

- **Les salariés qui perdent leur emploi** gardent le bénéfice des garanties de couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage, pour des durées égales à la durée de leur contrat de travail, dans la limite de 9 mois.

## 27 mai : formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont formulé dans une lettre paritaire des préconisations aux pouvoirs publics, relatives aux missions et critères d'agrément des OPCA.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFTD / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO

*Pour en savoir plus : direction de l'Education et de la Formation, Bernard Falck : 01 53 59 18 30*

## 8 juillet : gouvernance des groupes de protection sociale

Signé à l'unanimité par tous les partenaires sociaux, l'accord du 8 juillet 2009 prévoit un certain nombre de dispositions qui améliorent la gouvernance des GPS. Cet accord fondateur clarifie en particulier le rôle et les attributions des différentes instances et met en place un suivi et un contrôle paritaire des GPS. Il se décline ainsi en deux axes :

- « rationaliser le fonctionnement interne des groupes de protection sociale » : définition du GPS, clarification du rôle de l'Association sommitale, délimitation des missions des structures de moyens, précisions concernant le rôle et le statut du directeur général ;
- « renforcer le suivi et le contrôle des groupes de protection sociale au niveau national » : défense des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire, recommandations du CTIP dans le domaine de la gouvernance des institutions de prévoyance, coordination entre les fédérations AGIRC et ARRCO et le CTIP, méthode en cas de rapprochement de groupes.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFTD / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO / CGT

### ■ Principales dispositions :

La gestion du régime d'assurance chômage est confiée à l'Unedic.

- **Le GPS** est un ensemble de personnes morales. Il comporte au moins une institution de retraite AGIRC, une institution de retraite ARRCO et une institution de prévoyance.

Il est doté d'une Association sommitale gérée paritairement dont le conseil d'administration définit les orientations politiques et stratégiques de groupe.

- **Le directeur général participe** par ses propositions à l'élaboration des orientations générales des GPS et met en œuvre la politique et la stratégie définies par le conseil d'administration de l'Association sommitale.
- **Il est rappelé que les fédérations AGIRC et ARRCO** sont dotées d'un droit de suite dont elles seront amenées à préciser le champ et les conditions de mise en œuvre dans un délai d'un an.
- **Le CTIP** émet des recommandations dans le domaine de la gouvernance et des responsabilités propres des institutions de prévoyance. Les associations sommitales veillent à la mise en œuvre de ces recommandations.
- **Une instance de coordination** entre les fédérations AGIRC et ARRCO et le CTIP est créée avec un agenda et des missions définies.
- **Un cadre et une méthode d'examen** est fixée en cas de rapprochements de groupes.

*Pour en savoir plus : direction de la protection sociale, Véronique Cazals : 01 53 59 18 00*

## 8 juillet : gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi

Concernant la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, le calendrier que s'étaient fixé les partenaires sociaux a été respecté. Le 8 juillet a ainsi été conclu un accord déterminant quatre séries de mesures d'urgence à prendre. Ces mesures resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010. Elles portent notamment sur le chômage partiel et la convention de reclassement personnalisé.

**Signataires :** MEDEF / CGPME / UPA et CFTD / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO / CGT

### ■ Principales dispositions :

- **Chômage partiel** : les mesures principales concernent le chômage partiel, qui évite les licenciements en conservant au sein des entreprises les compétences qui leur seront nécessaires lors de la reprise économique ; ces mesures prévoient :
  - une extension du bénéfice du chômage partiel, en permettant qu'il soit appliqué individuellement, par roulement, à des salariés subissant la même réduction d'horaire collective, lorsque le mode d'organisation du travail ne permet pas une réduction collective de l'activité.
  - une augmentation du contingent annuel d'heures de chômage partiel pour le porter à 1000 heures ;
  - la simplification des formalités administratives pour bénéficier du chômage partiel pour les établissements de moins de 50 salariés ;
  - un raccourcissement général du délai de réponse de l'administration ;
  - la possibilité de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement.

- un raccourcissement général du délai de réponse de l'administration ;
- la possibilité de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement.

■ **Prêts de main d'oeuvre à but non lucratif** : l'accord vise à sécuriser ces prêts, à même d'éviter les licenciements, en rappelant notamment la nécessité d'établir une convention entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

■ **Mobilité interne aux entreprises et aux groupes** : elle fait l'objet de précisions. Les entreprises soumises à l'obligation de négocier un accord de GPEC devront mettre en place des mesures visant à faciliter les mobilités internes, et notamment des bourses de l'emploi.

■ **Convention de reclassement personnalisé** : le montant de l'allocation spécifique servie aux bénéficiaires de la CRP est porté à 80% du salaire de référence, pendant toute la durée de la convention, soit 12 mois.

■ **Mesures en faveur des catégories de personnes les plus exposées (jeunes, seniors, salariés en fin de droits)** : les mesures en direction des jeunes tendent, pour l'essentiel, à mobiliser l'ensemble des dispositifs existants pour développer leur formation et accéder à l'emploi.

Les partenaires sociaux demandent le financement de 300 développeurs de l'alternance, entre le 1er septembre 2009 et le 31 décembre 2010.

L'accent est par ailleurs mis sur l'information, via un portail internet et la mobilisation des instances territoriales.

En ce qui concerne les seniors, les partenaires sociaux ont souhaité le développement du tutorat, des actions de formation, et notamment la mise en œuvre facilitée du DIF pour les salariés de plus de 45 ans en chômage partiel.

Pour les salariés en fin de droits au titre du régime d'assurance chômage, les partenaires sociaux demandent une revalorisation de l'allocation spécifique de solidarité à compter du 1er juillet 2009, ainsi que l'accès prioritaire au dispositif exceptionnel de formation professionnelle.

■ **Groupes de travail** : les signataires ont également décidé de créer trois groupes de travail, sur les thèmes suivants :

- jeunes et 1% logement,
- groupements d'employeurs,
- réflexion sur les conditions de passage du régime d'assurance chômage au régime de solidarité.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*

## 11 septembre : convention de reclassement personnalisé

Deux avenants à la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé et à l'accord du 8 juillet 2009, ont été signés le 11 septembre 2009. Ils modifient le champ des bénéficiaires de l'augmentation du taux d'indemnisation de la CRP ainsi que la date à laquelle elle s'appliquera, pour rendre le dispositif immédiatement applicable à tous les salariés en CRP.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO / CGT

### ■ Principales dispositions :

■ **L'augmentation du montant de l'allocation spécifique s'appliquera donc :**

- aux nouveaux adhérents à la CRP : ils bénéficieront, pendant toute la durée de la CRP, soit 12 mois, d'une allocation spécifique de reclassement équivalente à 80% de leur salaire journalier de référence,
- à ceux qui, à la date d'entrée en vigueur, seraient en cours d'indemnisation dans le cadre du dispositif CRP : ils bénéficieront, à compter de cette date, d'une allocation spécifique de reclassement équivalente à 80% de leur salaire journalier de référence pendant la durée restant à courir de leur CRP, au lieu de 80% pendant les 8 premiers mois puis 70% les 4 derniers mois.

## 2 octobre : chômage partiel

Un accord national interprofessionnel relatif au chômage partiel a été conclu par les partenaires sociaux le 2 octobre 2009. Il complète les dispositions de l'accord du 8 juillet en ce qui concerne notamment l'indemnité horaire et l'acquisition des droits à congés payés.

**Signataires** : MEDEF / CGPME / UPA et CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT-FO / CGT

### ■ Principales dispositions :

■ **Indemnité horaire** : l'indemnité horaire est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

■ **Droits à congés payés** : pour l'acquisition des droits à congés payés, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

*Pour en savoir plus : direction relations du travail et politiques de l'emploi, Dominique Tellier : 01 53 59 16 80*