

Décryptage détaillé des 8 ordonnances que Macron ne voulait pas dévoiler

 ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-ordonnances



On comprend mieux pourquoi le calendrier annoncé par Emmanuel Macron prévoyait d'attendre après les législatives pour dévoiler le contenu des ordonnances sur le droit du travail : il est explosif.

[Le projet fuité](#) va bien au-delà des éléments annoncés publiquement jusqu'ici. Il s'attaque notamment au contrat de travail, aux salaires, et à la santé et la sécurité au travail.

Mais le gouvernement ne dévoile pas l'ensemble du contenu qu'il souhaite modifier et c'est même un objectif assumé pour "ne pas courir le risque de contraintes insurmontables au stade de la rédaction des ordonnances".

Les sujets listés sont beaucoup plus larges que prévu et lui donnent une marge de manœuvre inédite pour modifier la quasi-totalité des droits des salariés en catimini pendant l'été. Les mesures qui concerneraient directement les Ingés, cadres et tech sont nombreuses : salaires tirés vers le bas, télétravail, plafonnement des indemnités prudhommes...

L'Ugict, CGT Ingés Cadres Techs, publie ici un décryptage détaillée de ces 8 ordonnances qu'Emmanuel Macron aurait préféré ne pas dévoiler avant les législatives.

La méthode : les ordonnances

Le projet de loi rendu public est celui qui va autoriser le gouvernement à légiférer par ordonnances sur un certain nombre de sujets. Le gouvernement est tenu de préciser dans son projet de loi les sujets sur lesquels il veut réformer par ordonnances, et le calendrier. Une fois la loi d'habilitation votée, il dispose d'un délai pour préparer ses ordonnances et les soumettre au parlement pour ratification. Sans attendre la ratification du Parlement, elles s'appliquent immédiatement.

Ici, le choix retenu laisse la marge de manœuvre la plus importante au gouvernement avec :

- un nombre de thèmes très élevé

- un contenu très large, le projet de loi précisant que contrairement à la loi El Khomri, ces dispositions supplétives peuvent être en deçà des droits actuels.
- un calendrier potentiellement long, pouvant laisser jusqu'à 1 an au gouvernement pour légiférer sans débat avec le parlement.

8 sujets listés, qui donneront chacun lieu à une ordonnance soumise à ratification par le parlement

- Renvoyer à l'entreprise de nouveaux sujets, la loi ne définissant plus que des dispositions supplétives, s'appliquant en l'absence d'accord. La liste de ces sujets est très longue, et couvre y compris des thèmes pour lesquels la loi, grâce à la mobilisation de l'année dernière, prévoyait qu'il était impossible de déroger par accord d'entreprise: le contrat de travail, le temps de travail, les salaires, la santé et la sécurité, et l'emploi

- Plafonner les indemnités prudhommes en cas de licenciement abusif, sans aucune précision sur le montant du plafond [**Voir le détail** ↓]
- Etendre le référendum pour permettre l'adoption d'un accord contre l'avis des syndicats majoritaires. Les référendums introduits par la loi El Khomri ne pouvaient jusque là qu'être utilisés par les syndicats, l'employeur pourra désormais en déclencher [**Voir le détail** ↓]
- Redéfinir le rôle de l'accord de branche et réduire leur nombre [**Voir le détail** ↓]
- La "simplification" des institutions représentatives du personnel et la fusion entre délégué du personnel, CHSCT et comité d'entreprise dans une instance unique. Le projet va plus loin que prévu et prévoit à titre expérimental de fusionner aussi le Délégué Syndical [**Voir le détail** ↓]
- Renforcer les moyens du dialogue social avec des moyens en formation et en temps supplémentaire, et l'introduction d'une forme de chèque syndical [**Voir le détail** ↓]
- Renforcer le pouvoir de Conseils d'Administrations et "inciter" à une meilleure représentation des salariés dans les CA [**Voir le détail** ↓]
- Réformer l'assurance chômage [**Voir le détail** ↓]

L'argumentation "politique" : les droits des salariés seraient responsables du chômage et de la précarité

La réforme s'inscrit dans la droite ligne de la loi El Khomri et des arguments mille fois entendus mais jamais démontrés qui font de l'excessive protection des salariés en CDI la source du chômage de masse et de la précarité. Aucune étude économique n'ayant jamais fait le lien entre baisse des protections des salariés et création d'emploi, l'exposé des motifs se garde bien de citer le moindre chiffre. La stratégie affichée, pour éviter comme l'année dernière de focaliser le débat sur la réforme du code du travail, est de la présenter en même temps que la réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle, de façon à afficher une sorte de "flexi sécurité" à la française. C'est ce qui explique le projet envisage d'intégrer la réforme de l'assurance chômage aux ordonnances, contrairement à ce qui était annoncé dans le programme d'Emmanuel Macron.

Alors que depuis 2013, 4 réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salarié-es, aucune évaluation n'est prévue. Elles devaient pourtant créer de l'emploi, dommage que l'on ne vérifie pas que les résultats sont atteints...Surtout, elles commencent à peine à s'appliquer, et causent sur le terrain une pagaille généralisée.

Quand on prétend simplifier, c'est quand même étonnant de multiplier les réformes non ?

La possibilité de réviser l'ensemble des droits à la baisse

Suite à la mobilisation, le gouvernement a été obligé de modifier la loi El Khomri l'année dernière. Dans la première version de son projet de loi, les règles supplétives ne correspondaient pas au contenu actuel du droit du travail. Par exemple, ils prévoyaient d'augmenter les durées maximum de travail (notamment pour les apprentis mineurs, le travail de nuit...).

Le projet d'ordonnance Macron précise dans une discrète note de bas de page, que contrairement à la loi El Khomri, les règles supplétives ne seront pas à droit constant. Ceci signifie que le gouvernement pourra, sur l'ensemble des sujets, revoir nos droits à la baisse!

Ordonnance 1 : le renvoi à l'entreprise de la quasi-totalité des droits : la généralisation du dumping

La loi El Khomri a réécrit la partie du code du travail portant sur le temps de travail, en renvoyant à la négociation d'entreprise de nombreuses questions qui étaient jusque là définies dans la loi. C'est le cas par exemple des heures supplémentaires, qui devaient auparavant être rémunérées partout avec une majoration de 25% puis 50%. Désormais, un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une majoration de 10%, sans qu'un accord au niveau de la branche puisse l'interdire. La règle des 25 et 50% n'est plus que supplétive, c'est à dire qu'elle s'applique seulement quand il n'y a pas d'accord d'entreprise.

La liste des droits pour lesquels les dispositions de la loi ne s'appliqueront que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise est longue.

1- Temps de travail

La loi El Khomri qui a largement détricoté la durée légale du travail ne suffit visiblement pas car le gouvernement souhaite une encore s'y attaquer dans ces ordonnances.

Le travail de nuit est notamment mentionné. On se souvient que le gouvernement avait essayé d'augmenter la durée maximale du travail de nuit et été contraint de reculer l'année dernière. Il pourrait donc cette année:

- - augmenter les durées maximum de travail de nuit
- - Supprimer les contreparties obligatoires en matière de repos et de rémunération
- - Modifier la définition du travail de nuit, qui correspond aujourd'hui au travail effectué entre 21h et 6h du matin. Demain, cette plage horaire pourrait être raccourcie.

Exemple : Aujourd'hui tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. Il s'agit d'une disposition d'ordre public. A défaut d'accord particulier, c'est entre 21h et 6 heures. Avec les ordonnances, cette période pourrait être raccourcie par un accord d'entreprise entre minuit et 5 heures par exemple. Par conséquent le nombre d'heures majorées pour le salarié serait plus faible.

Le télétravail est également ciblé. Alors que les syndicats viennent de forcer le patronat à signer un document prévoyant une négociation interprofessionnelle encadrant le télétravail, les ordonnances pourraient autoriser les entreprises à définir elles-mêmes l'ensemble des droits des télétravailleurs. Grâce à l'accord signé en 2005 par l'ensemble des syndicats, le télétravail est encadré dans la loi, qui impose par exemple à l'employeur de prendre à sa charge les équipements de travail. Le document issu de la concertation qui vient de s'achever prévoit de renforcer ces protections, par exemple en matière d'accident de travail. C'est une priorité pour l'UGICT-CGT, étant donné que les ingés, cadres et tech sont de plus en plus nombreux à opter pour le télétravail. C'est le résultat de cette laborieuse négociation que mettraient à bas les ordonnances.

On se souvient que l'année dernière, le gouvernement voulait autoriser à fractionner les 11h de repos obligatoire, ciblant directement les ingénieurs, cadres et tech, nombreux à être au forfait jour. Cette disposition pourrait être réintroduite dans les ordonnances.

La durée légale du travail n'est rappelée à aucun endroit du document. L'exposé des motifs se contente de lister comme dispositions relevant de l'ordre public que le Smic, l'égalité professionnelle et les seuils d'expositions aux risques (matières, charges, températures...). Le gouvernement ne prendra toutefois probablement pas le risque politique de s'attaquer au symbole des 35h. Il peut toutefois amplifier la loi El Khomri et permettre aux entreprises de définir le taux de rémunération et le seuil de déclenchement des heures sup (35h, 39h...), avec la possibilité de descendre en dessous des 10% de majoration...ce qui reviendrait à supprimer dans les faits la durée légale du travail.

Rien n'empêche non plus le gouvernement de légiférer pour généraliser le travail du dimanche comme il avait commencé à le faire dans la loi Macron de 2015.

2- Le contrat de travail

Ce sujet n'a absolument pas été évoqué dans la campagne électorale, ni été débattu. Le projet autorise le gouvernement à modifier de fond en comble les règles légales régissant le contrat de travail en les renvoyant à l'accord d'entreprise. Très laconique, il se contente d'identifier 2 cibles :

Le recours aux CDI et CDD :

Aujourd'hui, le code du travail énumère limitativement les cas de recours aux CDD qui sont d'ordre public (remplacement, surcroît temporaire d'activité, CDD d'usage, activité saisonnière), c'est à dire qu'un accord ne peut ajouter de nouveaux cas de recours.

Avec ses ordonnances, le gouvernement pourrait permettre par accord d'entreprise :

- de créer de nouveaux cas de recours au CDD ;
- de modifier ou supprimer la durée maximale d'un CDD et le nombre de renouvellement (18 mois et 3 renouvellements aujourd'hui) ;
- ou encore de modifier le montant de l'indemnité de précarité (10%).
- Les "conditions et conséquences" de la rupture du CDI.

Un employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement (licenciement économique, motif disciplinaire, inaptitude physique, etc.). Il doit par ailleurs respecter une procédure, qui implique une convocation à un entretien préalable, une lettre indiquant les motifs de licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister par un syndicat... Il doit enfin respecter un préavis et verser une indemnité de licenciement.

Ces éléments sont aujourd'hui définis par la loi. Le gouvernement pourrait renvoyer l'ensemble de ces dispositions à l'accord d'entreprise. Il pourrait également permettre de prédéfinir des motifs de licenciement soit dans le contrat de travail, soit dans un simple accord d'entreprise, revendications de longue date du MEDEF.

3- La santé et la sécurité

Cette partie du code du travail, fondamentale pour les salariés, définit l'ensemble des protections des salariés en matière de santé et de sécurité. Le projet de loi est très laconique, et se limite à dire que les seuils d'exposition aux risques (matières dangereuses, charges, températures...) devraient rester définis dans la loi. En l'état de sa formulation, ce projet pourrait permettre au Gouvernement de transférer à la négociation d'entreprise des éléments essentiels tels que :

- le droit d'alerte des représentants du personnel et droit de retrait des salariés confrontés à un danger grave et imminent (comme les Risques psychosociaux, les risques industriels, les violences sexuelles...). Cette

disposition est particulièrement grave pour les ingénieurs, cadres et techniciens, qui souvent, du fait de leurs responsabilités, sont les premiers informés de ces risques. Ceci fragiliserait considérablement le début de statut pour les lanceurs d'alerte que nous venons d'arracher !

- l'information et la formation des salariés,
- la protection des mineurs de moins de 18 ans,
- les obligations relatives aux équipements de sécurité,
- l'organisation des locaux de travail (fenêtres, vestiaires, ...),
- les modalités de prévention contre des risques spécifiques (chimiques, biologiques, sonores, ...),
- le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Il est particulièrement grave que le Gouvernement ait souhaité se réserver la possibilité de transférer ces éléments à la négociation collective sans explicité ses intentions. La santé des salarié-es n'est pas négociable !

4- Le salaire

Sur les salaires, au-delà des dangers réels de dumping que fait courir la décentralisation de la négociation salaire, il y a au moins 2 risques importants :

- On a constaté pendant la crise que l'on négociait moins les salaires dans l'entreprise et que les augmentations étaient très faibles. Néanmoins, les salaires réels ont progressé en France même pendant ces années de crise, essentiellement grâce aux accords salariaux de branches qui ont automatiquement fait augmenter les salaires. Ce résultat est aussi le fruit de la couverture conventionnelle avec 96% des salariés en France qui sont couverts par un accord de branche grâce au droit à l'extension. Renvoyer la négociation salaire dans l'entreprise c'est à coup sûr baisser le niveau général des salaires réels.

[Un article des Echos](#) explique parfaitement ce mécanisme avec cet exemple : entre 2009-2012 (au cœur de la crise systémique) : lorsque l'augmentation de salaire est de 1% dans la branche, la hausse à court terme du salaire moyen de base est supérieure de 0,12% à ce qu'elle aurait dû être si il n'y avait pas eu d'augmentation conventionnelle de branche.

En clair le vœu du Medef est exaucé cela permettra de geler voire de baisser les salaires

- Le salaire conventionnel est le salaire de référence d'un niveau de classification. Ne plus négocier le salaire au niveau de la branche revient à avoir des grilles de classifications sans salaires qui leur correspond. Cela revient à affaiblir considérablement les grilles de classification et la reconnaissance des qualifications.

Les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires tirent déjà les salaires vers le bas, avec un tassement de la reconnaissance de la qualification et une absence de déroulé de carrière qui frappe particulièrement les ingénieurs cadres techniciens, et notamment les jeunes diplômés-es. Avec cette disposition, la seule augmentation annuelle de salaire sera (et c'est de plus en plus hypothétique) celle du SMIC. C'est la négation totale de la qualification.

5- L'emploi

Le projet de loi d'habilitation prévoit également d'élargir le champ de la négociation d'entreprise aux dispositions du titre 2 du livre 1er de la 5e partie du code du travail relatif à la sauvegarde et au maintien de l'emploi.

Ces dispositions concernent pourtant, pour l'essentiel des aides et dispositifs mis en place par l'Etat (aide au développement de l'emploi et des compétences, aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés, contrat de génération, ...).

Cependant, certains droits importants des salariés peuvent également être attaqués.

L'ordonnance peut prévoir que la part du salaire perçue par les salariés lorsque leur employeur les place en chômage partiel est négociée dans chaque entreprise.

Elle peut également permettre de revenir sur les droits des salariés dans le cadre des accords de maintien de l'emploi.

Ces accords, créés par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 permettent, en cas de « difficultés économique conjoncturelles » d'imposer aux salariés des modifications de la durée du travail, ainsi que la rémunération, sous peine d'être licencié.

La CGT avait dès l'origine dénoncé les risques de dumping social et les chantages à l'emploi.

Les ordonnances risquent de revenir sur les maigres garanties dont bénéficient les salariés :

- Impossibilité de diminuer la rémunération en dessous de 120% du minimum conventionnel ;
- Obligation de prévoir des efforts des dirigeants et actionnaires ;
- Impossibilité de prévoir une durée dépassant 5 ans ; ...

Ordonnance 2 : le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif

Pour la 3e fois, Emmanuel Macron essaie de faire adopter cette disposition contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales. Il s'agit, en cas de condamnation d'un employeur par les prudhommes pour licenciement abusif, de limiter le montant des dommages et intérêts versés au salarié. Initialement prévue dans la loi macron de 2015, elle a été rétorquée par le conseil constitutionnel. Avec quelques modifications de forme, elle a été glissée en 2016 dans la loi el khomri, puis retirée, face à la mobilisation. Aujourd'hui, la condamnation est adaptée au préjudice subi, et le juge tient compte de l'ancienneté, la durée du chômage, la situation de famille et le nombre d'enfants à charge, l'âge, etc.

Le projet d'habilitation ne donne aucune information sur le montant des plafonds retenus, mais on se souvient que ceux retenus l'année dernière dans la première version de la loi El khomri étaient particulièrement faibles (plafonds inférieurs aux condamnations moyennes). En outre, le gouvernement avait parlé d'instaurer des condamnations forfaitaires, indépendamment du salaire du salarié concerné, ce qui aurait particulièrement ciblé les ingénieurs cadres et techs, et tiré le montant des condamnations vers le bas.

Pourquoi tant d'insistance ? Parce qu'il s'agit de la clé de voûte du code du travail. D'une part, le plafonnement des condamnations en cas de licenciement abusif permet aux employeurs de le provisionner, et de se donner les moyens sans aucun risque de condamnation de licencier un-e salarié sans motif. Le but est de permettre à l'employeur de choisir entre le respecter du droit du travail et le risque d'une condamnation d'un montant maximum prédéfini. Côté salarié, c'est le règne de l'arbitraire. Comment réclamer le paiement de ses heures sup ou remettre en cause une directive si du jour au lendemain on peut, dans motif, être mis à la porte ? Au prétexte de leurs responsabilités professionnelles, la liberté d'expression des cadres est souvent remise en cause, là c'est le baillon !

Ordonnance 3 : Les referendums pour faciliter l'adoption d'accords d'entreprise

Pour généraliser les accords dérogatoires d'entreprise, il faut faciliter leur adoption. Pour cela, la loi El Khomri a inventé le référendum, permettant, quand un accord est refusé par les syndicats majoritaires, de le faire adopter par référendum auprès des salariés. Le 1er référendum organisé a confirmé les craintes de la Cgt. Initié à RTE, le référendum visait à faire adopter un recul des droits des agents de maintenance sur leurs astreintes et du travail le soir et le WE...en demandant leur avis à l'ensemble des salarié-es, dont la moitié (et notamment les ingénieurs, cadres et tech) n'était pas concernée. Diviser pour mieux régner...Grâce à la mobilisation de la Cgt et au

travail d'infos des cadres et agents de maîtrise que la direction voulait instrumentaliser, le référendum a été un échec. Ceci n'a été possible que grâce à la forte implantation syndicale, ce qui est loin d'être le cas partout...

Le gouvernement veut donc étendre le recours aux référendum. Jusque là réservé aux syndicats, il pourrait maintenant être lancé à l'initiative et dans les conditions décidées par l'employeur. Il y a fort à parier que les mises en opposition des salarié-es vont être maximum, avec le risque de faire exploser les collectifs de travail

Ordonnance 4- Redéfinir le rôle de l'accord de branche et réduire leur nombre

Grâce à la mobilisation contre la loi El Khomri, nous avons réussi à ce que la loi précise qu'il y a 6 sujets sur lesquels l'accord de branche prime forcément sur l'accord d'entreprise :

- Les salaires
- Les classifications
- L'égalité professionnelle
- La pénibilité
- La formation professionnelle
- La prévoyance

Réformer cette disposition par ordonnance a probablement pour objectif de supprimer tout ou partie de ces 6 domaines.

La loi El Khomri prévoit aussi la restructuration des branches professionnelles, pour en limiter le nombre. La CGT partage totalement cet objectif, la question c'est la méthode et les périmètre. La fusion aura-t-elle pour objectif de tirer les garanties conventionnelles vers le haut ou vers le bas ? En clair, fusionnera-t-on des branches avec un haut niveau de protection avec des branches de dumping, comme la branche Syntec ?

L'ordonnance pourrait viser à accélérer le chantier et réduire encore plus drastiquement le nombre de branches.

Ordonnance 5 : Le regroupement des instances représentatives, la disparition des CE, CHSCT et DP

Alors que la réforme de 2015 (loi Rebsamen) commence à peine à s'appliquer, le gouvernement remet le couvert pour réformer les instances de l'entreprise. L'objectif: fusionner le Comité d'Entreprise, le CHSCT et le Délégué du personnel dans une instance unique. Pourtant, plusieurs possibilités ont été introduites en 2015, et notamment

- pour les entreprises de moins de 300, l'employeur peut mettre en place une délégation unique du personnel regroupant CE et DP
- Dans les entreprises de plus de 300, par accord d'entreprise, l'employeur peut créer une instance unique

Le gouvernement veut aller encore plus loin (sans évaluation des réformes précédentes), ce qui pose plusieurs problèmes :

- La remise en cause du rôle du CHSCT, qui, aujourd'hui, a une personnalité juridique qui lui permet d'aller en justice, de faire des enquêtes ou diligenter des expertises (par exemple sur les risques psycho sociaux, les violences sexuelles...) C'est ce qui a permis de faire annuler un plan social à la FNAC, du fait des risques psycho sociaux qu'il faisait courir aux salarié-es qui auraient vu leur charge de travail exploser

- Le risque que les missions du CHSCT soient financées sur le budget du CE, amputant d'autant les moyens pour organiser une offre de culture et de loisir, la restauration...en particulier, le CHSCT peut demander des expertises sur la santé et la sécurité, financées par l'employeur. Le Medef cherche depuis longtemps, pour limiter le nombre d'expertises à les faire payer par le CE.
- La baisse du nombre d'élu-es, et la suppression des instances de proximité, les DP et les CHSCT

L'existence d'une instance dédiée à la sécurité et à la santé au travail est primordiale pour forcer les employeurs à ce saisir de ces thématiques, et notamment des risques psycho sociaux qui, avec les burn out, explosent chez les ICT.

Enfin, le gouvernement sort du chapeau, une mesure jamais annoncée ou débattue, la possibilité d'ajouter dans cette instance la négociation. Ce serait la rupture avec notre modèle historique de démocratie sociale dans l'entreprise, qui repose d'un côté sur des élu-es, disposant de droits d'information, de consultation, d'expertise et d'alerte, de l'autre sur des syndicats, qui seuls ont la capacité de négocier.

Pourquoi cette distinction? Pour adosser le droit à la négociation aux droits et protections syndicales, et ainsi garantir l'indépendance des négociateurs vis à vis de l'employeur. Depuis de longues années le Medef veut autoriser la négociation avec les élus sans étiquette,

Ordonnance 6 : Le renforcement des moyens du dialogue social

Il s'agit probablement d'une contrepartie destinée à faire avaler la pilule de tous les reculs précédents, mais le compte n'y est absolument pas. Le projet prévoit :

- Une forme de chèque syndical, avec la possibilité par le salarié d'apport des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix, sur le modèle de ce qui existe à Axa
- Un renforcement de la formation des élu-es, et des mesures (non précisées), pour reconnaître celui-ci dans les carrières et lutter contre la discrimination syndicale. La CGT porte de nombreuses propositions sur le sujet, rendues publiques à l'occasion de l'action de groupe contre les discriminations syndicales à Safran. Pas de réponse là-dessus pour l'instant...

Les grands absents, les salarié-es des petites entreprises dans lesquels il n'y a souvent ni représent-es du personnels, ni syndicats. Pourtant, la CGT porte une proposition simple pour garantir une représentation à tous les salarié-es des entreprises de moins de 50

Ordonnance 7 : Conseils d'Administrations

Au lieu de généraliser les administrateurs salariés, d'augmenter leur nombre et leurs prérogatives pour se rapprocher des pays d'Europe du Nord, on se limite à des mesures "incitatives". Sachant que le patronat refuse obstinément de partager les orientations et décisions stratégiques, une simple incitation ne permettra pas d'aller bien loin.

La CGT et son UGICT font de nombreuses propositions pour définanciariser l'entreprise et renforcer les moyens d'intervention des représentants du personnel et des cadres sur les orientations stratégiques. Visiblement, Emmanuel Macron ne les a pas lues...

Ordonnance 8 : réforme de l'assurance chômage

Le gouvernement s'était engagé auprès des syndicats que la réforme de l'assurance chômage ne se ferait pas

par ordonnance, visiblement les arbitrages ne sont pas si clairs. Les éléments annoncés sur l'assurance chômage et la formation professionnelle sont les suivants :

- L'ouverture du système aux indépendants et aux salarié-s après une démission, le renforcement du contrôle des chômeurs
- La gestion tripartite du système (actuellement géré uniquement par les syndicats et le patronat) au prétexte que la dette du régime est actuellement garantie par l'Etat
- Une réforme de son financement, avec suppression des cotisations chômage qui seraient remplacées par la CSG
- L'utilisation des fonds de la formation professionnelle pour financer la formation des demandeurs d'emploi, la fin du paritarisme de sa gestion

Cette réforme d'ensemble pose plusieurs questions :

- **Quels financements supplémentaires pour l'ouverture de l'assurance chômage aux indépendant-es ?** En effet, une telle réforme, pour constituer un progrès, suppose la mobilisation de ressources supplémentaires conséquentes. Or le régime est actuellement déficitaire, et le programme d'Emmanuel Macron prévoit de diminuer les dépenses de l'assurance chômage d'un quart en cinq ans. La menace est alors que le Président finance sa réforme par une baisse massive des droits au chômage pour les salariés déjà couverts. Pourtant, la CGT propose de longue date des mesures de financement, comme le dé plafonnement des cotisations et des allocations qui permettrait de dégager 800 millions de ressources supplémentaires chaque année.
- **Le changement de financement et de gouvernement du régime, avec l'abandon d'un système de cotisation sociale, induit un changement total de conception pour les droits.** Actuellement, le régime est contributif, avec des salarié-es qui cotisent et perçoivent des allocations proportionnelles à leur salaire antérieur ; ce système est assorti à des mesures de répartition pour augmenter les allocations des salarié-es les plus précaires. Le caractère contributif du régime est ce qui garantit l'adhésion de toutes et tous au régime : les ICT étant moins fréquemment au chômage, leurs cotisations financent largement le système et permettent d'assurer une meilleure protection à toutes et tous. En contrepartie l'assurance chômage assure aux ICT un niveau d'allocation leur permettant de maintenir en partie leur niveau de vie, le temps de retrouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification. C'est ce système de solidarité qui construit l'attachement commun de l'ensemble des salariés à l'assurance chômage et évite que les plus aisés cherchent à le contourner pour se tourner vers des systèmes non solidaires de capitalisation. Financer le régime par la CSG à la place des cotisations induit un changement de modèle : si le système n'est plus contributif, mais financé par tous, le lien entre salaire et prestation pourrait être remis en cause au moins en partie. L'UGICT-CGT est particulièrement inquiète par cet aspect, qui risque de servir de prétexte à un alignement vers le bas du montant et de la durée des allocations, avec la pénalisation directe des ingénieurs cadres et techniciens.
- **La répartition des richesses.** Aujourd'hui, les cotisations chômage sont financées à 2/3 par la part dite employeur et 1/3 par la part dite salariale. La CSG elle est un impôt, qui repose essentiellement sur les salarié-es et ne taxe que marginalement le capital. L'augmentation de la CSG proposée par Emmanuel Macron pénalisera directement les retraité-es (et notamment les Ingés, cadres et tech retraités, Emmanuel Macron ayant annoncé que les retraité-es les plus modestes seraient exonéré-es), l'assurance chômage n'étant financée aujourd'hui que par les actifs.
- **Le maintien de la formation professionnelle des salarié-es.** 15% des fonds de la formation professionnelle, financée par les cotisations salariales et patronales profitent actuellement à la formation des privé-es d'emploi. Augmenter, comme veut le faire Emmanuel Macron, la part dévolue à la formation des demandeurs d'emploi sans augmenter son financement pose plusieurs questions :
 - Cela s'inscrit dans le prolongement des plans de formation des chômeurs de François Hollande (« plan000 »), qui à force d'objectifs chiffrés, génèrent de nombreuses formations « bidon ».
 - Surtout, ce n'est pas la formation qui crée de l'emploi ! La formation facilite le retour à l'emploi,

mais une majorité de chômeurs reste sans emploi à l'issue de sa formation

- C'est « déshabiller Pierre pour habiller Paul », et baisser la formation des salarié-es qui est déjà très insuffisante pour faire face à l'évolution nécessaire des qualifications notamment à la révolution numérique. C'est donc une mesure à courte vue, qui menace l'emploi et la compétitivité à moyen long terme des entreprises. Ce type de mesure repose sur un discours stigmatisant les Ingés, Cadres et Techs, qui sont les salarié-es qui profitent aujourd'hui le plus de la formation professionnelle. Au lieu de diminuer la formation des ICT, et plus généralement des salarié-es, pour redéployer vers les privé-es d'emploi, il faut augmenter le financement de la formation professionnelle par les entreprises qui baisse depuis des années ! S'il est indispensable de permettre une réelle formation des privés d'emploi, la formation en direction des salariés en emploi doit également être améliorée et augmentée.
- **La fin du paritarisme, et la gestion directe du régime par l'Etat.** Le recul de la démocratie sociale a déjà conduit à confier à l'Etat la gestion de la Sécurité sociale, faisant ainsi reculer la couverture solidaire des salariés au profit des complémentaires santé et assurances privées. Alors que l'assurance chômage et la formation professionnelle sont deux éléments essentiels de la gestion paritaire, il ne faut pas leur faire suivre le même chemin

Illustrations : [Flaticon](#), vectors market

[DOCUMENT LE PARISIEN EXCLUSIF. L'intégralité de l'avant-projet de loi sur le marché du travail](#) publié par [redacweb6352](#)