



*AGIR ENSEMBLE
CONTRE
LE CHÔMAGE !*

**Quels effets de la
réforme de casse de
l'Assurance chômage
pour les demandeurs
d'emploi ?**

Le 20 janvier 2020

AC ! 21 ter rue Voltaire, Paris 11^e

www.ac-chomage.org

LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Suite aux ordonnances de casse du droit du travail de septembre 2017, qui ont dérèglementé le marché du travail, E. Macron nous avait promis une réforme de l'assurance chômage, afin de rendre celle-ci « universelle » et de réduire la précarité. Qu'en est-il ? En réalité, l'actuelle réforme part du postulat que les chômeurs indemnisés sont responsables de leur précarité, du fait que les allocations chômage favoriseraient la « permittence » - c'est à dire l'alternance de contrats courts et de périodes de chômage.

Pour réformer l'Assurance chômage, le gouvernement a procédé en plusieurs étapes.

1) Une réduction des cotisations et une fiscalisation des ressources de l'Unedic

En 2017, Macron a décidé de supprimer les cotisations salariales pour l'assurance chômage, sous prétexte de « donner du pouvoir d'achat aux salariés ». La suppression a été rendue effective le 01/10/2018. Auparavant, on avait 2,4 % de cotisations salariales et 4,05 % de cotisations

patronales. Pour compenser cette disparition des cotisations salariales, le gouvernement a augmenté la CSG – un impôt géré par l'État qui porte essentiellement sur les salariés, les chômeurs et les retraités. La loi de finances annuelle de la sécurité sociale prévoit la part de la CSG qui va être attribuée pour le budget de l'Unedic. En ce qui concerne les cotisations patronales, des réductions et exonérations sont également prévues pour les salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC (soit jusqu'à 3000 euros nets). Tout cela remet en cause le système d'assurance, car le financement par la fiscalité est devenu majoritaire dans le budget de l'Unedic. L'Etat devra désormais financer à plus de 50 % les allocations versées aux chômeurs.

Avec la fin des cotisations, c'est aussi la **fin du salaire socialisé**, qui était au fondement de **droits garantis** à l'indemnisation pour les chômeurs et son remplacement par une simple charité d'Etat. C'est une évolution vers une indemnisation « au forfait » (une allocation de base fiscalisée d'environ 500 euros) pouvant être complétée éventuellement par une allocation d'ARE, puis par un système d'assurances privées.

2) La loi du 05/09/2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et les décrets consécutifs

Macron avait promis de réaliser une assurance-chômage universelle qui concernerait aussi les démissionnaires et les indépendants et de limiter les possibilités pour les entreprises de recourir à des emplois en CDD de courte durée. La loi Pénicaud (article 56) a permis de remettre en cause le paritarisme et de donner un rôle prépondérant à l'Etat dans la gestion de l'Assurance chômage. Le gouvernement, qui rédige un document de cadrage des négociations Unedic, a exigé 4 Mds d'économie sur 3 ans - de 2019 à 2022. Plusieurs décrets sont parus suite à l'adoption de la loi Pénicaud :

- le décret du 28/12/2018, qui aggrave les contrôles et les sanctions des demandeurs d'emploi, appliqué depuis le 01/01/2019.¹
- les deux décrets du 26/07/2019 sur les conditions d'accès à l'indemnisation pour les

¹ Décret n° 2018-1335 du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi

démissionnaires et les indépendants ² et sur les nouvelles conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi ³. Les mesures de ces deux décrets étant applicables à compter du 01/11/2019 ou du 01/04/2020.

-La mise en application d'un « bonus-malus » pour les employeurs afin de limiter le recours aux contrats courts a été, quant à elle, renvoyée à 2022 et limitée à 7 branches d'activité (dont l'hôtellerie restauration...) Après avoir calculé un « taux de séparation médian » pour chaque branche (taux de fins de CDD suivies d'inscription à Pôle emploi d'un salarié), elle fera varier les taux de cotisations patronales entre 3 % et 5 %. Ceci sera globalement sans effet pour les finances de l'Unedic et probablement pas assez dissuasif pour réduire le recours aux contrats précaires - d'autant plus que les exonérations de cotisations pour les bas salaires seront maintenues et que les employeurs pourront faire pression sur les salariés en CDD pour éviter qu'ils ne s'inscrivent à Pôle emploi entre deux CDD.

² Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi

³ Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

3) Une dernière étape : la refonte des minima sociaux ?

La loi Pénicaud implique une modification importante de la répartition entre les allocataires de l'ARE et des minima sociaux – ASS, RSA... Un déversement de plusieurs centaines de milliers de demandeurs d'emploi vers les minima sociaux est prévisible à brève échéance. Ceci signifie un recul des droits sociaux attribués à la personne, dans la mesure où les allocations de minima sociaux et d'aides sociales sont conditionnées par les ressources du foyer. En outre, les allocataires du RSA et de l'ASS sont inclus dans les nouvelles modalités du contrôle exercé par Pôle emploi, ce qui implique des pressions incessantes à la reprise d'un emploi.

Une dernière étape, annoncée par Macron en septembre 2018 avec le « Plan de lutte contre la pauvreté » ne serait mise en application qu'en 2022, mais suscite d'ores et déjà des inquiétudes parmi les associations de chômeurs. Elle porte sur la création d'un Revenu universel d'activité (RUA). Il s'agit d'un **projet de refonte totale des minima sociaux et des aides sociales**, en les

conditionnant probablement à la recherche d'emploi.

LE DÉCRET SUR LES CONTRÔLES ET LES SANCTIONS (28/12/2018)

Ce décret prévoit un net durcissement des contrôles et des sanctions et l'expérimentation d'un carnet de bord numérique des recherches d'emploi. Auparavant, la radiation intervenait en cas de manquement d'un demandeur d'emploi à une de ses obligations ; on pouvait avoir une suspension d'allocation pendant plusieurs mois, mais les droits étaient simplement reportés dans le temps. Maintenant, les droits sont définitivement perdus. De plus il y a une progressivité des sanctions avec un doublement à chaque « récidive » ou nouveau manquement.

On a une longue liste de manquements possibles d'un DE à ses obligations : absence à une convocation de PE, double refus d'une ORE (Offre raisonnable d'emploi), défaut de déclaration en temps voulu d'une activité, même de durée très courte, refus de participer à un stage de formation... La **notion d'ORE** n'a plus aucun

fondement objectif, elle est définie pour chaque demandeur d'emploi lors d'un entretien avec son conseiller et peut varier d'un conseiller à un autre. Il n'y a plus de référence officielle à l'ancien salaire de la personne, ni à une distance du domicile à l'emploi.

Pour le contrôle de la recherche d'emploi, on va passer de 200 à 1000 contrôleurs, et ce sont autant de salariés retirés des activités de placement. Le demandeur d'emploi doit impérativement conserver toutes les preuves de ses recherches emploi. Les radiations et les sanctions décidées par Pôle emploi (et non plus par la DIRECCTE) sont devenues très expéditives, soit pour manquement à une obligation du DE, soit pour recherches d'emploi jugée « insuffisantes ».

LES NOUVELLES MESURES RELATIVES A L'INDEMNISATION

En vertu du second décret du 26/07/2019, à compter du 1er novembre 2019, les conditions d'accès aux indemnités chômage, en termes de durée d'affiliation au régime d'Assurance chômage, ont été modifiées. Au 1^{er} avril 2020, un nouveau mode de calcul des allocations doit entrer en vigueur.

1) Conditions d'ouverture des droits appliquées au 1^{er} novembre 2019

Pour toucher des indemnités, il faut que la perte d'emploi soit involontaire et que la personne ait travaillé au moins 6 mois sur les 24 derniers mois, soit en moyenne un jour sur quatre. Auparavant, la condition à remplir était de 4 mois de travail sur les 28 derniers – soit un jour sur 7. Pour les plus de 53 ans, qui sont dans la filière senior, on a la même condition de six mois de travail, mais sur les trois dernières années.

Le **rechargement des droits** nécessite aussi d'avoir retravaillé 6 mois ou l'équivalent en

heures, au lieu de 150 heures auparavant depuis la Convention Unedic de 2014.

Ces mesures vont impacter un très grand nombre de personnes, surtout en raison de la « **permittance** », car les embauches se font aujourd'hui à 87 % en CDD, dont la moitié sont inférieurs à six mois. Les femmes et les jeunes de moins de 30 ans, vont être les plus touchés par cette mesure. 60 % des personnes travaillant en CDD et 70 % des vacataires sont des femmes... Les étudiants qui travaillent pendant deux mois en période de vacances ne pourront plus bénéficier d'allocations chômage.

Une **étude d'impact de l'UNEDIC** de septembre 2019⁴ montre que toutes les mesures applicables au 01/11/2019 vont impacter négativement 710 000 personnes, dont 500 000 pour ce qui concerne le non accès aux droits ou l'impossibilité de recharger les droits après une période de retour au travail. Certaines personnes auront une ouverture de droits retardée dans le

⁴ Unedic, *Synthèse du rapport sur les perspectives financières de l'assurance chômage 2019-2022*, septembre 2019

temps - donc pas d'allocations, en attendant d'avoir travaillé plus intensivement - et d'autres n'auront jamais de droits ouverts. Par ailleurs, certaines personnes qui avaient travaillé avec une période de travail non comprise dans les 24 derniers mois auront une durée d'allocations plus courte.

2) Le nouveau mode de calcul des allocations applicable au 01/04/2020

En vertu des articles 14-15-16 du second décret du 26/07/2019, le mode de calcul des allocations va connaître des changements importants à compter du 1^{er} avril 2020. La durée d'indemnisation est déterminée par la durée travaillée sur les deux dernières années, on fait la somme de toutes les périodes travaillées, en ramenant le nombre de jours travaillés à un nombre de jours dits « calendaires » (soit en comptant aussi les samedis, dimanches et fêtes).

Un coefficient d'intensité de travail avait été introduit en 2014, puisqu'on comptait au maximum cinq jours de travail par semaine et on multipliait le nombre de jours travaillés par 1,4,

pour ramener à un nombre de « jours calendaires » - de façon à intégrer aussi les weekends.

La période de référence affiliation était de 28 mois auparavant et est passée à 24 mois. La **période de référence pour le calcul** du montant de l'allocation (PRC) était auparavant définie sur 12 mois (Convention 2014). Ceci concernait le plus souvent les 12 derniers mois, mais cela n'était pas systématique ; on pouvait retenir, dans certains cas, une autre période d'un an en remontant dans le temps sur les 28 derniers mois.

À partir de maintenant, on compte comme période de référence calcul, la période qui va **du premier jour du premier contrat au dernier jour du dernier contrat dans les 24 derniers mois**. Certaines périodes sont exclues du calcul, donc « neutralisées ». Ne sont pas comptées les périodes de congé de maternité ou d'arrêt de travail, celles durant lesquelles le salarié a été en temps partiel pour des raisons indépendantes de sa volonté (situation économique de l'entreprise...)

Un coefficient réducteur en cas de **travail à temps partiel** ramène le montant de l'allocation journalière en proportion de la durée du temps partiel par rapport à l'horaire de travail normal à temps plein (ou quotité du temps partiel). Cette règle s'applique, ce qui était déjà le cas auparavant, y compris pour le montant minimal ou la « partie fixe » de l'allocation journalière.

Exemple de calcul des allocations

Une personne a eu, par exemple, six mois de travail à temps plein sur les 12 derniers mois, avec un salaire de 1600 € par mois brut.

a) Selon la convention Unedic de 2017, cette personne avait un *salaire journalier de référence* de $(1600 \times 6) / 182$, soit 52,75 euros et son allocation journalière était de 33,30 euros. On avait une durée d'allocation de six mois, avec 1009 € par mois. Le nombre de jours indemnisés était égal au nombre de jours travaillés. Le montant total des droits était de $6 \times 1009 = 6054$ euros.

b) Selon le mode de calcul applicable à partir du 01/04/2020, le nouveau *salaire journalier de référence* serait de : $(1600 \times 6) / 365$ soit 26,30 euros, car la durée entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat a été d'un an. L'allocation journalière est de 19,72 euros, d'où une allocation mensuelle de

597,50 € sur une durée de 12 mois. ($75 \times \text{SJR} / 100 = 19,72$).
Le montant total des droits est de 7170 euros.

Selon l'étude d'impact de l'Unedic de septembre 2019 déjà citée, **850 000 personnes vont être touchées par les mesures concernant le nouveau mode de calcul du *Salaires journalier de référence***, dont plus de la moitié subiront une baisse du SJR de plus de 25 %.

Droits rechargeables et droit d'option

En cas de rechargement des droits après 6 mois de reprise d'une activité, le **droit d'option** (possibilité d'opter pour les nouveaux droits à la place du reliquat des anciens droits) est soumis à des conditions difficiles à remplir. Il faut en effet que l'ancienne allocation journalière soit inférieure à 20 euros, ou bien que le montant total des nouveaux droits dépasse de 30 % le montant total du reliquat des anciens droits. Les demandeurs d'emploi risquent donc de traîner pendant longtemps des reliquats d'anciens droits non consommés, qui ne leur donnent droit qu'à de faibles allocations...

Nouvelles règles de cumul d'une allocation et d'un revenu d'activité en cas « d'activité réduite »

A) Règle de l'activité reprise

En cas de reprise d'une activité par un DE, les nouvelles règles de cumul (Allocation chômage + Salaire de l'activité reprise) sont plafonnées au niveau du **salaire mensuel de référence** (article 31 du décret du 26/07/2019). L'allocation mensuelle est calculée en enlevant 70 % du revenu issu de l'activité reprise au montant de l'allocation mensuelle en cas de chômage total.

En reprenant l'exemple ci-dessus - soit 6 mois de travail à temps plein sur les 12 derniers mois, avec un salaire de 1600 € par mois brut - auparavant on aurait eu des possibilités de cumul (Allocation + Salaire mensuel) jusqu'à un montant total de 1600 euros – montant de l'ancien salaire. Après la réforme, on a un salaire mensuel de référence de $(1600 \times 6)/12$, soit 800 euros – soit la moyenne mensuelle des salaires perçus sur toute la période des contrats. Les possibilités de cumul allocation chômage et salaire sont donc désormais, dans ce cas, plafonnées à 800 euros au lieu de 1600 euros.

B) Règle de l'activité conservée

Le nouveau mode de calcul des allocations s'applique aussi aux salarié-e-s ayant eu plusieurs employeurs et qui ont conservé une partie de leurs activités, ce qui peut faire chuter le montant de leur SJR et de leurs allocations.

Toutefois, grâce à la lutte des assistantes maternelles organisées dans le collectif des « Gilets roses », l'article du décret qui restreint les possibilités de cumul ne s'applique pas à cette catégorie de salarié-e-s.

Une grande partie des économies permises par le nouveau mode de calcul vont être faites sur les demandeur-e-s d'emploi dits « en activité réduite ». Or, il s'agit à 56 % de femmes, qui alternent fréquemment des CDD et des périodes de chômage ou cumulent plusieurs emplois.

3) Nouveaux droits pour les démissionnaires et les indépendants

A) Les démissionnaires

En ce qui concerne les personnes qui souhaitent démissionner de leur emploi, plusieurs conditions sont à remplir, il s'agit d'un processus très codifié. Entre 17 000 et 30 000 personnes pourraient être concernées par le nouveau système de démission indemnisée. Trois conditions doivent être satisfaites.

- Avoir eu un CDI depuis au moins cinq ans et avoir travaillé continuellement pendant ce temps.

- Avoir un projet de reconversion professionnelle agréé par un organisme paritaire régional et nécessitant une formation ou bien un projet de création d'entreprise. La personne qui souhaite démissionner doit d'abord faire une demande de **Conseil en évolution professionnelle** (CEP).

Les conseils en évolution professionnelle seront faits par des organismes prestataires désignés par la région. *France compétences* est le nouvel organisme national en matière de formation professionnelle.

-Avoir obtenu une autorisation par une CPIR (Commission paritaire interprofessionnelle régionale) qui examine le « caractère réel et sérieux du projet ».

Le démissionnaire doit aller s'inscrire à Pôle emploi impérativement dans les six mois qui suivent l'obtention de cette attestation. Ensuite, est mis en place un projet de reconversion professionnelle (PRP) qui inclut une formation. Après six mois d'inscription à Pôle emploi, il y a un contrôle pour vérifier la mise en place du Projet de reconversion professionnelle - PRP - ceci conditionnant le maintien des allocations de chômage.

Il existe aussi, comme auparavant, des cas de démission légitime, par exemple pour suivre un conjoint ou sa famille - pour un jeune hébergé par ses parents... En ce qui concerne la question du harcèlement et des violences au travail, il faut avoir déposé une plainte au commissariat pour pouvoir bénéficier de la démission légitime.

Selon le discours de Macron, les personnes en souffrance au travail devaient paraît-il pouvoir

démissionner... En fait, un salarié qui souhaite démissionner parce qu'il est en souffrance au travail ou victime de harcèlement moral ou sexuel ne pourra pas le faire. La ministre du travail Pénicaud a répondu négativement sur ce point, en détournant la question sur le sujet de la prévention et de la concertation en matière de « qualité de vie au travail ». Cependant, les ordonnances de 2017 (2^e loi Travail) ont conduit à une restriction des Institutions représentatives du personnel dans les nouveaux CSE (regroupant DP, CE et CHSCT). Celles-ci sont désormais plus éloignées de la base et disposent de moins de moyens pour faire réaliser des enquêtes.

Le gouvernement ne compte pas donner davantage de force aux salariés face à leur employeur, pour discuter des questions relatives à l'organisation du travail dans leur entreprise...

B) Les indépendants

L'allocation de travailleur indépendant est une nouvelle allocation en cas de fin d'activité non

salariée (ATI). Plusieurs conditions doivent être remplies :

- la liste des activités concernées est très large (voir les codes du commerce, rural etc.) et comprend les artistes, les auteurs, les mandataires de société.

- Il faut être en situation de liquidation judiciaire ou de redressement judiciaire, la logique étant celle d'une privation involontaire d'emploi.

- Il faut au moins deux années d'activité, avec un chiffre d'affaires minimum de 10 000 €. Il faut fournir des documents fiscaux prouvant que le chiffre d'affaires a été supérieur à 10 000 € en moyenne sur les deux dernières années.

- Il y a en plus une condition de revenus ou plafond de ressources personnelles. Le plafond est équivalent au **RSA, soit 559 €** au 1^{er} avril 2019. Il ne s'agit cependant ici que des ressources de la personne (par exemple, si elle possède un appartement et le loue) ; cela ne prend pas en compte les ressources du conjoint.

La micro-entreprise n'est pas exclue officiellement du décret, toutefois les conditions sont très difficiles à remplir. Les micro-entrepreneurs n'ont généralement pas un CA de

10 000 euros et ne vont pas en liquidation judiciaire – ce qui coûte de l'argent.

L'Allocation de travailleur indépendant est de 800 € par mois sur six mois. Cette mesure concernerait au mieux 30 000 personnes, soit 50 000 à 60 000 en tout, au maximum, pour les deux mesures concernant les indépendants et les démissionnaires.

4) Le retour de la dégressivité pour les hauts salaires (appliqué au 01/11/2019)

L'AUD (allocation unique dégressive) a existé à partir de 1992 et jusqu'en 2001. Le bilan de cette mesure avait été jugé négatif, car les effets ont été défavorables à la remise en emploi. Elle concerne ici seulement les salaires supérieurs à 4500 € bruts par mois, pour les personnes de moins de 57 ans. Il n'y a pas de dégressivité pour les plus de 57 ans.

La dégressivité commence à partir de six mois ou 182 jours. L'allocation est réduite en théorie de 30 %, toutefois il existe un **plancher de 84,33 euros** par jour. Il faut atteindre 6430 € de salaire brut pour avoir l'application pleine de la dégressivité à 30 %, car on est

dans ce cas au-dessus du plancher des allocations. Les effets de la dégressivité resteront limités au niveau de 4500 €. (Avec 57 % de 4500 €, cela donne une allocation de 2565 €, on ne peut pas appliquer la règle des 30 %, car on arriverait au-dessous du **plancher - autour de 2200 €**. Donc l'allocation se retrouve au niveau du plancher. Cette mesure ne concerne donc actuellement que peu de personnes, mais cela pourrait changer à l'avenir.

LES MOYENS DE LUTTE CONTRE CES DÉCRETS

L'Union syndicale Solidaires et les associations de chômeurs ont déposé un recours en Conseil d'État afin d'obtenir l'abrogation du décret sur les contrôles et sanctions envers les DE (décret du 28/12/2018). Par ailleurs, la CGT et l'U. S. Solidaires ont déposé un recours contre le décret du 26/07/2019 sur les nouvelles conditions d'indemnisation.

Un motif important du dernier recours (illégalité du décret) est la mise en place de procédures ne permettant pas de garantir les conditions d'exercice du paritarisme - le gouvernement ayant fourni un document de cadrage sur la base duquel aucun accord entre les partenaires sociaux ne pouvait être envisageable.

Un second motif, pour les deux recours, est l'atteinte aux droits des personnes que constitue la suppression ou la réduction du revenu de remplacement, en référence au Code du travail (Art L. 5421-1-2) et à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. Cette atteinte est aussi contraire au principe de

nécessité et de proportionnalité des peines (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, Art. 8) qui interdit des sanctions à caractère automatique de la part d'une administration.

Un 3^e motif est la **rupture du principe d'égalité de traitement entre les citoyen-ne-s** :

- du fait des nouvelles conditions d'accès à l'indemnisation, celles-ci excluant surtout des jeunes de moins de 30 ans et étant donc constitutives d'une discrimination indirecte envers ces personnes.

- du fait du nouveau mode de calcul des allocations, à l'origine de discriminations envers les personnes ayant travaillé en emploi discontinu - dont la plupart sont des jeunes et des femmes.

Les personnes en précarité ne pouvant pas être tenues pour responsables des variations de leur durée de travail sur la période de référence, il est particulièrement injuste de les sanctionner par un mode de calcul qui abaisse fortement leurs allocations par rapport aux personnes ayant travaillé de façon continue sur une durée équivalente pendant la même période.

Affaire à suivre...

PLATEFORME DE REVENDICATIONS

1) GÉNÉRALISATION ET UNIVERSALISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Universalisation de la Sécurité sociale dans le respect des principes qui avaient prévalu lors de sa création en 1946, en y intégrant l'assurance chômage, en ouvrant le volet revenu pour toutes et tous, et en y incluant les travailleur-se-s indépendant-e-s.

2) CRÉATION D'UN SYSTÈME UNIQUE ET UNIVERSEL DE SÉCURITÉ SOCIALE CHÔMAGE

- Indemnisation de toutes les formes de chômage au moins au niveau du Smic mensuel. Le Smic doit être revalorisé. Le taux de remplacement net de l'ancien salaire doit être d'au moins 80 %.

- Un versement de cotisations de maladie et de retraite pour tous-tes les demandeur-se-s d'emploi, comme pour les salarié-e-s.

- L'extension des droits à allocation à tous les jeunes de 16-25 ans, avec ouverture des droits dès l'inscription à Pôle emploi. De même pour les femmes seules avec enfant ou ayant élevé des enfants.

- Ce système unique de sécurité sociale chômage doit inclure les bénéficiaires de l'actuel régime dit « de solidarité » (ASS, RSA).

- Un Revenu personnel garanti ; toutes les allocations chômage doivent être attribuées en tenant compte des ressources personnelles et non de celles du foyer.

- Droit pour chaque demandeur-se d'emploi au libre choix de sa formation et de sa profession. Droit à une formation tout au long de la vie.

Droit à une formation longue, diplômante, qualifiante et rémunérée.

3) FONCTIONNEMENT ET GESTION DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE CHÔMAGE

- Le patronat doit être tenu comme collectivement et seul responsable du chômage.
- Les contrôles et les sanctions sur les demandeur-se-s d'emploi doivent être supprimés.
- Une gestion démocratique de la sécurité sociale, comme de la sécurité sociale chômage, doit être assurée, avec la participation majoritaire de représentants élus par les salarié-e-s et les chômeur-se-s.
- Le financement doit être assuré par des cotisations patronales suffisantes, avec une nouvelle définition des cotisations (tenant compte de la valeur ajoutée par salarié) et un élargissement de l'assiette des cotisations.

4) RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Réduction immédiate du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire, pour aller plus loin ensuite vers les 28 heures...
- Des créations d'emplois massives dans les associations et les services publics (hôpitaux, santé, social, services de proximité, contre la désertification rurale).

AC ! AGIR ENSEMBLE CONTRE LE CHÔMAGE

Constitué autour d'un appel lancé en octobre 1993 par des syndicalistes et des militants associatifs, Agir ensemble contre le Chômage s'est fait connaître par les Marches contre le chômage qui, durant plusieurs semaines, organisèrent à travers toute la France la convergence sur Paris, puis défilèrent au printemps 1994 contre le chômage, la misère et les exclusions. Par la suite, les collectifs d'AC ! ont largement contribué au grand mouvement des chômeurs et précaires de l'hiver 1997-1998, puis à ceux contre le PARE en 2000 et des recalculés en 2004.

En liaison avec d'autres réseaux de précaires de l'hexagone, le réseau des collectifs AC ! poursuit ses actions pour la défense des droits des chômeurs et des précaires et pour la reconnaissance de nouveaux droits : droits à un Revenu personnel garanti à hauteur du Smic pour toutes et tous dès 16 ans, à la continuité des droits sociaux. Pour une sécurité sociale professionnelle et une RTT à 32 heures sans perte de salaire, ni flexibilité, ni annualisation. Pour la présence des chômeurs et des précaires dans toutes les instances où se décide leur sort. Contre les remises en question récurrentes, par les gouvernements successifs, de tous les droits sociaux – notamment à l'occasion de chaque reprise des négociations autour de la convention d'assurance chômage (Unedic)...

**AC ! Agir ensemble contre le
chômage,**

**adresse postale : 21 ter rue
Voltaire, 75 011 Paris**

www.ac-chomage.org

contact@ac-chomage.org

