

Ce document reprend les 6 articles qui constituent le corps du nouveau modèle d'indemnisation du chômage des salariés intermittents. Il est complété par un quatre scolies, étudiant de façon plus méthodique ou pédagogique les articles du nouveau modèle ou les enrichissant par des pistes d'action supplémentaires.

SCOLIE A: MODE DE FINANCEMENT ET DE REPRÉSENTATION DE L'UNEDIC

SCOLIE B: ETUDE DES MODES DE CALCUL DE L'INDEMNITE JOURNALIERE (sur l'article 3 du nouveau modèle)

SCOLIE C: ETUDE DES SYSTEMES REGULATEURS (sur l'article 5 du nouveau modèle)

SCOLIE D: POUR UNE REFORTE DES CHAMPS D'APPLICATION

Il reprend la dernière plateforme en date de la Coordination Nationale, adoptée à Lille le 07.12.03 par 20 coordinations et collectifs d'intermittents, professionnels du spectacle et précaires, remise à jour le 02.03.04

Il est régulièrement remis à jour et complété sur le site <http://cip-idf.ouvaton.org/>.

Pour faire part de vos remarques et contribuer à ce travail collectif: commission_propositions@no-log.org

- NOUVEAU MODELE -

PLATEFORME DE PROPOSITIONS DE LA COORDINATION NATIONALE 07.12.03

mise à jour le 02.03.04

Persuadée de la nécessité d'une réforme des annexe 8 et 10, la Coordination Nationale propose une plateforme basée sur un principe mutualiste, plus égalitaire et en adéquation avec les pratiques des salariés intermittents des emplois discontinus, un taux de rémunération variable, une part du travail pouvant être rémunérée forfaitairement (déclaration par cachets), une part de l'activité pouvant être réalisée en dehors des périodes d'emploi.

1 -ANNEXE UNIQUE-

voir argumentaire dans la scolie D

Il convient de regrouper l'ensemble des salariés intermittents au sein d'une annexe unique, elle-même maintenue dans un régime d'assurance-chômage de solidarité interprofessionnelle.

La réunion, au sein de cette annexe unique, des salariés couverts jusqu'à aujourd'hui par le champ d'application des annexes 8 et 10, ne peut être qu'une étape transitoire avant une nécessaire refonte de l'ensemble des modes d'indemnisation et des champs d'application de l'Unedic, non plus au regard de listes de métiers et de secteurs d'activité, mais au regard des pratiques de travail. A l'issue de cette réforme générale, le champ d'application de ce modèle devrait pouvoir réunir l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu et au taux de rémunération variable.

Pour les salariés dépendants de l'annexe unique, il n'est pas fait application de la délibération n°6 relative au chômage saisonnier.

2 -AFFILIATION-

1) Conditions d'admission

Contre la logique de capitalisation présente dans le protocole du 26 juin, dont le principal dispositif est la suppression de la date anniversaire, **le seuil des 507 heures en 12 mois donnant droit à une indemnisation sur une période de 12 mois est maintenu.**

Assouplissement des critères d'accès (dispositif technique en cours d'élaboration) :

Pour ne pas faire perdre le bénéfice de l'ensemble des heures travaillées, pour amoindrir l'effet « couperet » du seuil des 507 heures, pour prendre en compte les accidents de parcours et les difficultés des débutants à accéder au régime, il est accordé à ceux qui n'auraient pas effectué leurs 507 heures en 12 mois **une prolongation possible de la période de référence**, basculée à l'allocation plancher, déduite de l'année d'indemnisation à l'IJ réelle (pénalité que l'allocataire peut chercher à « racheter » en réalisant dans le futur ses 507 heures plus rapidement). Ce crédit limité de prolongation de la période de référence est accordé sans condition à tout salarié cherchant à accéder au régime ou étant déjà allocataire

Date anniversaire

C'est la date d'admission dans le régime. Elle devient la date de réexamen du dossier et de re-calcul des droits et le départ éventuel d'une nouvelle période d'indemnisation, sans qu'il soit possible de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

La date anniversaire est **fixe**, sauf dans le cas d'une réouverture de droits après sortie du régime (une nouvelle date anniversaire est alors déterminée) et dans le cas décrit dans le second point de l'alinéa « formation reçue » infra (décalage de la date anniversaire).

Si le salarié se trouve sous contrat au moment de sa date anniversaire, son ouverture de droits sera examinée à l'issue de son contrat, mais seules les heures effectuées avant la date anniversaire seront prises en compte pour le calcul des droits. Les heures effectuées après celle-ci serviront à l'ouverture de droits pour l'année suivante.

La fixité de la date anniversaire permet à chaque heure travaillée d'être prise en compte pour l'ouverture de droits.

2) Comptabilisation des heures

Périodes d'emploi : conversion cachets/heures

Les périodes d'emploi sont déclarées soit en heures, soit en cachets (déclarations forfaitaires).

Pour participer à l'harmonisation des modes de déclaration, les cachets doivent être convertis en heures, pour l'accès et le calcul des droits, selon le mode de conversion suivant :

Nombre de cachets dans le mois chez un même employeur	Nombre d'heures équivalent au cumul des cachets	Valeur moyenne des cachets (en heures)
1	12	12
2	24	12
3	36	12
4	48	12
5	60	12
6	71	11,83
7	82	11,71
8	93	11,62
9	104	11,55
10	115	11,5
11	125	11,36
12	135	11,25
13	145	11,15

14	155	11,07
15	165	11
16	172	10,75
17	179	10,52
18	186	10,33
19	193	10,15
20	200	10
21	204	9,71
22	208	9,45
23	212	9,21
24	216	9
25	220	8,8
26	224	8,61
27	228	8,44
28	232	8,28
29	236	8,13
30	240	8
31	244	7,87

Cette équivalence se calcule à la fin de chaque mois, par employeur, que les cachets soient successifs ou non.

Exemple : 2 périodes de 5 jours chez deux employeurs différents équivalent à $60 \times 2 = 120$ heures.

2 périodes de 5 jours chez un même employeur équivalent à 115 heures.

Actuellement le seuil arbitraire cachets isolés/cachets groupés pose un certain nombre de problèmes. Il est par exemple plus favorable de déclarer 4 cachets équivalents à 48 h que 5 cachets groupés équivalents à 40 h. Inversement, si l'on travaille par contrats de moins de 4 jours consécutifs, tout cachet supplémentaire au dessus du 24^{ème} dans le mois viendra faire chuter brutalement le total des heures équivalentes.

Notre mode de conversion fait, au cours du mois, évoluer progressivement de 12 à 8 heures la valeur moyenne des cachets. Tout cachet supplémentaire, quelle que soit sa position dans le mois, fait augmenter significativement le nombre d'heures équivalentes. L'effet de seuil et l'aléatoire du calendrier, présents aujourd'hui, sont ainsi considérablement amoindris. Par ailleurs, comme cette équivalence se calcule chaque mois et par employeur, que les jours de travail soient successifs ou non, elle n'incite plus à déclarer ses contrats en les partitionnant par périodes de moins de 4 jours consécutifs.

Cette règle d'équivalence n'est pas utilisée dans la règle du « décalage mensuel » décrite plus bas.

Formation donnée.

La formation donnée est une pratique à part entière des salariés intermittents, rendue parfois même obligatoire dans certaines institutions (exemple : « actions de sensibilisation » dans le cahier des charges des théâtres publics). À ce titre, toutes les heures de formation donnée peuvent être prises en compte pour l'ouverture et le calcul des droits.

Formation reçue

- Certaines périodes de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation et le calcul des droits.

Dans ce cas, les heures sont comptabilisées à raison d'au minimum 5,6 heures par jour et à hauteur de 338 heures maximum. Les rémunérations sont prises en compte pour le calcul du SAR dans leur globalité.

- Les jours de formation reçue dont les heures ne peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, décalent d'autant la date anniversaire, dans une limite de 3 mois, période pendant laquelle l'allocataire continue de percevoir ces allocations chômage, sans que cela lui accorde le droit de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

Contrats « hors-champ » et contrats à l'étranger

La mobilité des salariés intermittents est effective non seulement entre les annexes 8 et 10, mais aussi avec les autres annexes de la convention UNEDIC et le régime général. Cette mobilité peut les amener également à travailler à l'étranger. Il doit donc être rendu possible, à n'importe quel moment de la période de référence et quelle que soit la durée des contrats, que les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger, soient comptabilisées, dans la limite d'un plafond de 169 heures, pour l'accès aux droits. Pour le calcul des droits, toutes les heures, sans limite de plafond, peuvent être prises en compte.

NB : jusqu'en 2004, 169 heures hors-champ pouvaient être comptabilisées pour l'ouverture des droits (pas pour le calcul du SAR), à condition que les dernières 169 heures soient des heures « spectacle ». Depuis la mise en place du protocole, seules les heures de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'ouverture des droits, à hauteur de 338, pouvant inclure, pour les artistes uniquement, 55 heures de formation donnée.

Pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes, le choix du régime d'indemnisation est laissé au salarié, sous réserve qu'il ait rempli les conditions d'accès à ce régime.

Maladie et maternité

Les jours d'arrêt maladie et de congés maternité, qu'ils soient ou non sous contrat, sont comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation à raison de 5,6 heures par jour dans la limite du nombre d'heures minimum donnant accès aux droits. La prise en compte des congés maladie et maternité dans le calcul de l'indemnité est décrite infra au paragraphe « Indemnité journalière ».

3-INDEMNITE JOURNALIERE-

voir étude complémentaire dans la scolie B

Notre proposition de calcul de l'indemnité journalière (IJ) abandonne dans sa formule la prise en compte du salaire journalier de référence (SJR), au centre du dispositif d'indemnisation des annexes 8 et 10 et du protocole. Il répond à une exigence de répartition plus juste des allocations sur un principe mutualiste et réduit l'écart entre les faibles et les fortes indemnités. Il rééquilibre l'indemnisation annuelle entre allocataires ayant perçu le même salaire annuel, et permet de déclarer toutes les périodes d'emploi sans être pénalisé.

La formule tient compte à la fois du salaire annuel et du nombre d'heures déclarés, ces deux paramètres concourant à relever de façon concomitante et équilibrée le seuil d'indemnisation dont le plancher est fixé à une fois le SMICjour (35,85€ bruts). Dès que le plancher est dépassé (507 h au SMIC), la courbe est très réactive au départ pour se stabiliser progressivement par la suite et atteindre le plafond. Par ailleurs, la dégressivité de l'allocation est supprimée.

Cette formule fait évoluer l'indemnité journalière (IJ) entre un plancher fixé à 1 fois le SMICjour et un plafond fixé à K fois le SMICjour :

$$IJ = \text{SMICjour} \cdot \left(K - \frac{(K-1) \cdot \text{SAR}_{\text{mini}}}{2 \cdot \text{SAR}} - \frac{(K-1) \cdot \text{NHT}_{\text{mini}}}{2 \cdot \text{NHT}} \right)$$

IJ= Indemnité Journalière

SAR= Salaire Annuel de Référence = somme des salaires bruts abattus non plafonnés sur la période de référence

NHT= Nombre d'Heures Travaillées dans l'année de Référence

K= nombre réel supérieur à 1, correspondant à la valeur théorique du plafond de l'IJ exprimé en nombre de SMICjour

Si l'on prend $\text{NHT}_{\text{mini}} = 507$, on a $\text{SAR}_{\text{mini}} = \text{SMIC}_{\text{pour } 507\text{h}} = 3645\text{€}$ actuellement.

Nous proposons de prendre **K= 2,6**.

On obtient alors la formule suivante : $IJ = 35,95 \left(2,6 - 0,8 \cdot \frac{3645}{\text{SAR}} - 0,8 \cdot \frac{507}{\text{NHT}} \right)$

Avec $K= 2,6$, l'IJ évolue **entre 1 SMICjour (35,95€) et 2,4 SMICjour (85€)**, le plafond théorique de 2,6 SMICjour n'étant dans les faits jamais atteint.

Avec la valeur actuelle du SMIC, le plancher de l'allocation mensuelle passe de 845,06€ à 1.114,45€ bruts, le plafond descend de 3.410€ à 2.635€ bruts.

Cette formule rend caduc le plafonnement de l'IJ à 75% du SJR.

Cas particulier :

Si, en calculant le SAR, on trouve une valeur inférieure à SAR_{mini} , (ce qui peut arriver en cas d'abattement pour frais professionnels sur des salaires faibles ou lorsque les périodes de maladie, maternité ou formations reçues sont importantes avec des salaires faibles), le SAR est remplacé par le SAR_{mini} pour le calcul de l'indemnité journalière

Maladie et maternité

Les jours d'arrêt maladie et de congés maternité sont pris en compte dans le calcul du SAR de la façon suivante : les salaires perçus sont calculés en fonction du rapport entre la période totale de référence et le nombre de jours effectués hors congés maladie et maternité.

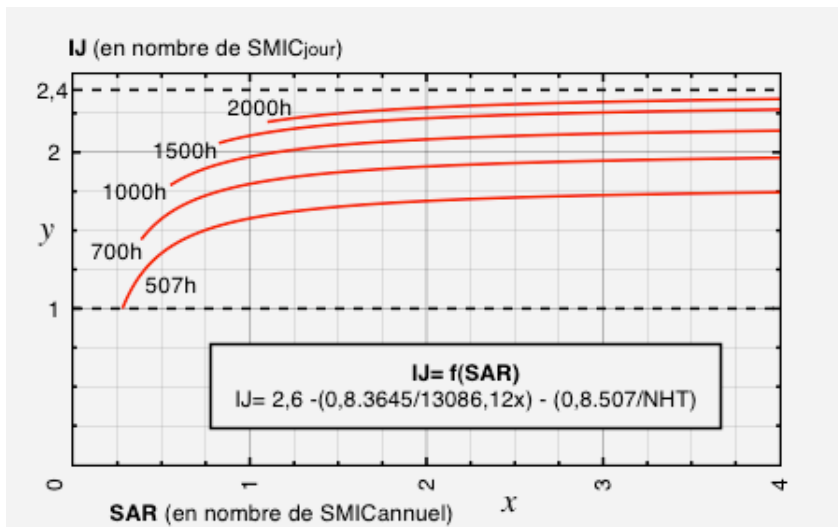
$$\text{SAR} = \frac{\text{NJP}}{\text{NJP} - \text{NJM}} \cdot \text{SA}$$

NJP : nombre de jours de la période de référence

NJM : nombre de jours d'arrêt maladie et de congés maternité

SA= somme des salaires bruts abattus sur la période de référence

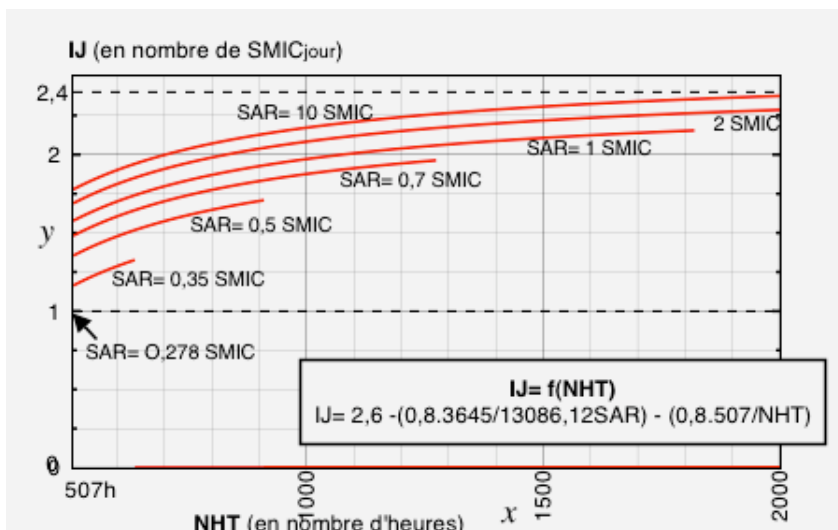
Si $\text{NJP} = \text{NJM}$, on prend $\text{SAR} = \text{SAR}_{\text{mini}}$



IJ (en nombre de SMIC_{jour}) en fonction du SAR (en nombre de SMIC_{annuel})

pour NHT=

- 507h
- 700h
- 1000h
- 1500h
- 2000h



IJ (en nombre de SMIC_{jour}) en fonction du NHT (en nombre d'heures)

pour SAR=

- 0,278 SMIC_{annuel} = 3.645€
- 0,35 SMIC_{annuel} = 4.580 €
- 0,5 SMIC_{annuel} = 6.543 €
- 0,7 SMIC_{annuel} = 9.160 €
- 1 SMIC_{annuel} = 13.086 €
- 2 SMIC_{annuel} = 26.172 €
- 10 SMIC_{annuel} = 130.860 €

Exemples d'indemnité journalière en fonction du salaire (1^{ère} colonne) et du nombre d'heures (1^{ère} ligne) de la période de référence

	507 heures	600 heures	700 heures	800 heures	1000 heures	1500 heures
3 645 €	35,95 €					
5 000 €	43,75 €	48,20 €				
7 000 €	49,73 €	54,19 €	57,66 €	60,27 €		
10 000 €	54,23 €	58,68 €	62,16 €	64,76 €	68,41 €	
15 000 €	57,72 €	62,18 €	65,65 €	68,25 €	71,90 €	76,76 €
30 000 €	61,21 €	65,67 €	69,15 €	71,75 €	75,39 €	80,25 €

4-NOMBRE DE JOURS INDEMNISES-

(règle du « décalage mensuel »)

Le nombre de jours à indemniser dans le mois est fixé selon la règle suivante

$$NJI = NJ_{ind} - (NC + \frac{NH}{8})$$

NJI = nombre de jours indemnisés

NJ_{ind} = nombre de jours indemnisables (nombre de jours calendaires moins les jours d'arrêt maladie et de congés maternité)

NC = nombre de cachets (contrats déclarés en cachets)

NH = nombres d'heures déclarées (contrats déclarés en heures)

Le NJI est arrondi à l'entier supérieur.

Un jour travaillé est un jour non-indemnisé.

Un jour travaillé est égal à 1 salaire, soit 1 cachet ou 8 heures déclarées.

remarque : avant la mise en application de la règle du décalage du protocole le 01.01.04, un jour travaillé était égal à 11 heures pour les contrats déclarés en cachets et à 7 heures pour les contrats déclarés directement en heures.

5 - PLAFOND DE CUMUL SALAIRES+INDEMNITES-

voir étude complémentaire dans la scolie C

Afin d'affirmer le caractère mutualiste de ce modèle et sa vocation à assurer la continuité des revenus et des pratiques des salariés intermittents (salaire de remplacement), de prévenir les dérives d'un système utilisé pour maintenir une continuité de niveau de vie (salaire de complément), il paraît nécessaire d'inaugurer un mode de régulation efficace sous forme d'un **plafond de cumul mensuel salaires+indemnités, recalculé chaque mois en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls salaires+indemnités des 24 mois précédents**. Il ne sera versé d'indemnité à l'allocataire que jusqu'à hauteur de ce plafond. Au-delà, il n'aura droit à aucune indemnité. Ce plafond permet une meilleure distribution des allocations en fonction des besoins de l'allocataire. Il se substitue à la franchise (ou carence) en modulant la *pénalité* tout au long de l'année d'indemnisation.

P et C sont recalculés chaque mois.

P= Plafond de Cumul mensuel Salaires+Indemnités du mois examiné

C= moyenne pondérée des Cumuls mensuels Salaires + Indemnités des 24 mois précédents le mois examiné

Les cumuls sont calculés en additionnant salaires bruts non plafonnés et allocations chômage brutes.

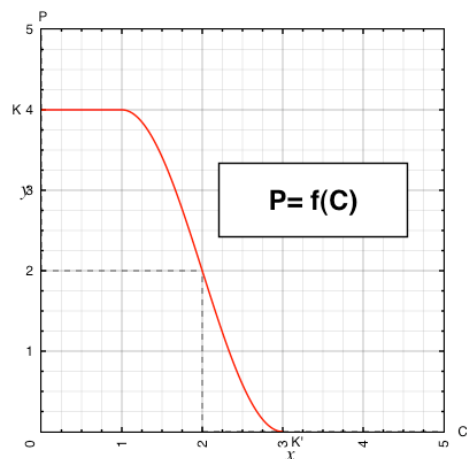
P et C sont exprimés en SMICmensuel

-	Pour $C < 1$ $P = K$
-	pour $1 < C < K'$ $P = 2(1 + \cos \pi \frac{C-1}{2})$
-	pour $C > K'$ $P = 0$

Nous proposons les valeurs suivantes: $K=4$ et $K'=3$

Les allocataires sont alors soumis à un plafond inversement proportionnel à la moyenne pondérée de leurs cumuls

- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est inférieure à 1 SMICmensuel, est égal à 4 SMICmensuel
- le plafond mensuel pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est égale à 2 SMICmensuel, est de 2 SMICmensuel. Autrement dit, un intermittent qui gagnerait régulièrement tous les mois 2 SMICmensuel cesserait d'être indemnisé, à moins de rentrer à nouveau dans une période de chômage faisant chuter sa moyenne pondérée. Le « plafond permittent » (seuil à partir duquel le montant du cumul dépasse celui du plafond) est donc égal à 2.
- le plafond mensuel est égal à 0 pour les allocataires dont la moyenne pondérée des cumuls est supérieure ou égale à 3 SMICmensuel: c'est-à-dire qu'ils ne toucheront pas d'indemnité ce mois-ci, quels que soient leurs salaires ce mois-ci



Plafond de Cumul mensuel (P)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

en fonction d'une moyenne pondérée des cumuls des 24 mois précédents (C)

(exprimé en nombre de SMIC mensuel)

C est une moyenne des cumuls mensuels des 24 derniers mois, calculée en affectant à chacun des 24 cumuls un coefficient dégressif en fonction de son ancienneté. Ainsi, dans le calcul de cette moyenne, les mois les plus récents ont un poids plus important que les mois les plus éloignés.

En prenant du recul sur les deux dernières années du parcours professionnel de l'allocataire, ce système régulateur intègre ainsi systématiquement les 12 mois de la période de référence pour le calcul des plafonds de l'année d'indemnisation correspondante, comme c'est le cas pour la franchise dans le système actuel. En affectant des coefficients dégressifs, on accorde plus d'importance aux gains reçus dans un passé proche et on limite ainsi l'effet de seuil entre les mois qui sont toujours pris en compte et ceux qui ne le sont plus. Le réexamen mensuel de ce plafond permet de dissocier ce système régulateur du calendrier « période de référence/période d'indemnisation » et d'être attentif, mois après mois, à l'évolution du parcours de l'allocataire. S'il connaît un gain important (en somme salaires+indemnités), qu'il soit concentré ou étalé sur plusieurs mois, son plafond aura tendance à diminuer, voire à s'installer, pendant une certaine période de carence, dans la zone où le plafond est nul. En revanche si ses gains sont faibles (s'il s'installe dans une période de chômage, par exemple), son plafond va progressivement augmenter jusqu'à atteindre éventuellement celui au-delà duquel il pourra toucher l'intégralité de ses indemnités.

PROPOSITION DE COEFFICIENTS À APPLIQUER À CHAQUE CUMUL

Dans le cas où l'on choisit coef du mois (n-1) = 8 x coef du mois (n-24)

mois	n-1	n-2	n-3	n-4	n-5	n-6	n-7	n-8	n-9	n-10	n-11	n-12
coef	0,0741	0,0738	0,0729	0,0714	0,0694	0,0668	0,0638	0,0604	0,0566	0,0525	0,0483	0,0439

mois	n-13	n-14	n-15	n-16	n-17	n-18	n-19	n-20	n-21	n-22	n-23	n-24
coef	0,0395	0,0351	0,0308	0,0268	0,023	0,0195	0,0165	0,014	0,0119	0,0105	0,00956	0,00926

La somme des coefficients doit être égale à 1.

6-ALLOCATION SPÉCIFIQUE-

Les salariés ayant été indemnisés au moins une fois au titre de l'annexe unique ou des annexes 8 et 10, bénéficient d'une **allocation de fin de droits** d'un montant égal au plancher d'indemnisation. Cette allocation est financée par le régime de solidarité comme l'est l'ASS dans le régime général. Elle est ouverte pour une durée proportionnelle au nombre d'heures effectuées, au maximum, au cours des 20 années précédentes ayant donné lieu à une ouverture de droits.

Règle de proportionnalité : 1 jour indemnisé pour 14 heures travaillées

Exemple : 5 années à 507h donnent droit à 6 mois d'indemnité

INDEX DES VARIABLES DU NOUVEAU MODELE:

IJ= Indemnité Journalière

SAR= Salaire sur l'Année de Référence = somme des salaires bruts abattus

NJT= Nombre de jours travaillés dans l'année de référence= nombre de jours dans l'année de référence – (chômage, maladie, formation professionnelle, congés acquis, activités hors-champ)

NHT= Nombre d'Heures Travaillées dans l'année de référence

1/Nous considérons dans l'étude des fonctions:

- des NHT compris entre **507 h et 2000 h** (un maximum qui doit, dans les faits être très rarement atteint, puisqu'il correspond à 250 j à 8h/j ou 51 semaines de 39 heures)
- des SAR compris entre le Salaire Minimum pour 507h après un abattement pour frais professionnels de 25% (c'est-à-dire 0,2085 SMICannuel = **2.734€** ou **17.932 F**) et 4 SMICannuels (**52.344€** ou **343.357 F**), seuil au delà duquel le montant des allocations augmente très peu.

2/ Tous les salaires et indemnités indiqués dans le nouveau modèle sont **bruts**.

3/Dans les formules, les valeurs du Smic sont celles utilisées par l'Unedic depuis le 1er juillet 2003 (même s'il est permis de contester que le calcul du SMIC mensuel soit celui des 35h) :

SMIC horaire = **7,19€** ou **47,16F**

SMIC journalier = SMIC horaire x (35/7) = **35,95€** ou **235,81F**

SMIC mensuel pour 35h/semaine, c'est-à-dire 151,67h/mois = **1.090,51€** ou **7.153,27F**

NB : SMIC mensuel pour 39h/semaine, c'est-à-dire 169 h/mois = 1.215,11€ ou 7.970,60F

SMIC annuel = 12 SMIC mensuels à 35h = **13.086,12€** ou **85.839,32F**

4/ Taux des cotisations depuis le 01.07.02 = 10,8% (6,4% dans le régime général)

part salariale : 3,8 % (2,4% dans le régime général)

part patronale : 7 % (4% dans le régime général)

5/ plafond journalier de la Sécurité Sociale au 01.01.04 = **114€** et plafond mensuel = **2.476€**

-SCOLIE A-□

MODE DE FINANCEMENT ET DE REPRESENTATION DE L'UNEDIC

Le protocole du 26 juin ne répond pas aux dysfonctionnements des annexes 8 et 10 qu'il prétend résoudre. Il crée de nouvelles inégalités (mode de calcul aléatoire), met un terme à une assurance-chômage de type mutualiste (abandon de la date anniversaire) au profit d'une logique de capitalisation (« Pas de laine » des 243 jours).

Sous prétexte de remédier au déficit de l'UNEDIC, le protocole du 26 juin remet en cause un modèle social qui, bien que perfectible, garantit aux allocataires une liberté de choix sur le marché de l'emploi et une continuité de revenus hors des périodes d'emploi.

Les annexes 8 et 10 ne peuvent être considérées autrement qu'à l'intérieur du Régime d'Assurance-Chômage, fondé sur le principe de solidarité interprofessionnelle. Il est incohérent de calculer le déficit de l'UNEDIC annexe par annexe. Pour rappel, le déficit de l'UNEDIC a été creusé par la baisse des cotisations patronales du régime général, au moment la mise en place du PARE. Ce déficit est structurel, il n'est pas imputable aux seules annexes 8 et 10 et est lié au mode de financement actuel de l'assurance-chômage. Ce mode de financement, assis sur les cotisations salariales et patronales, a été conçu dans un contexte où le chômage était un « Accident de l'emploi » et ne suffit pas à indemniser sa discontinuité. Pour la pérennité de l'UNEDIC, il est nécessaire d'avoir recours à d'autres sources de financement que la cotisation. Plusieurs pistes de financement sont à envisager : déplafonnement des cotisations pour les salariés et les employeurs, hausse des cotisations patronales dans le régime général, recours à la fiscalité, taxation du capital financier, des flux de communication...

Par ailleurs, le principe de solidarité interprofessionnelle implique une égalité des taux de cotisation pour tous les secteurs d'activité. Le doublement des cotisations pour les annexes 8 et 10 voté en juillet 2002 rompt avec le principe d'égalité, marquant une grave dérive vers le mode de fonctionnement des caisses spécifiques.

Par ailleurs, il faudrait revoir la représentation des partenaires sociaux au sein de l'UNEDIC. Les partenaires sociaux sont nommés par décret et ne sont plus représentatifs aussi bien du point de vue patronal que du point de vue salarial. De véritables négociations impliquent la participation de l'ensemble des concernés avec les structures qu'ils se sont données. Pour assurer leur représentation, des élections à listes ouvertes à l'UNEDIC du type prud'homal seraient à envisager.

PETIT HISTORIQUE DES TAUX DE COTISATION

	COTISATIONS SALARIALES		COTISATIONS PATRONALES		TOTAL DES COTISATIONS	
01.01.90					4,9 %	
01.01.91					4,78 %	
01.01.92					4,9 %	
01.08.92					5,7 %	
01.08.93					6,6 %	
01.01.97	2,21 %		3,97 %		6,18 %	
01.01.01 (PARE)	2,1 %		3,7 %		5,8 %	
01.01.02	2 %		3,6 %		5,6 %	
01.07.02	2,1 %	3,8 %	3,7 %	7 %	5,8 %	10,8 %
01.01.03	2,4 %	3,8 %	4 %	7 %	6,4 %	10,8 %

En noir □ régime général

en italique bleu □ annexes 8 et 10

-SCOLIE B-□

ETUDE DES MODES DE CALCUL DE L'INDEMNITE JOURNALIERE

(sur l'article 3 du nouveau modèle)

Cette étude permet de mieux comprendre quelle a été la logique de la rédaction de l'article 3 du nouveau modèle, en faisant un détours par l'étude des modes de calcul de l'IJ dans le système actuel et dans le protocole du 26 juin (censée être mise en application le 01.12.05).

IJ= Indemnité Journalière

SJR= Salaire Journalier de Référence = SAR/NJT

SAR= Salaire sur l'Année de Référence = somme des salaires bruts abattus

NJT= Nombre de jours travaillés dans l'année de référence= nombre de jours dans l'année de référence – (chômage, maladie, formation professionnelle, congés acquis, activités hors-champ)

NHT= Nombre d'Heures Travaillées dans l'année de référence

Tous les graphiques présentent en ordonnée l'évolution de l'IJ (exprimée en nombre de SMIC_{jour}), en fonction de la variable étudiée. En abscisse: le SJR (exprimé en nombre de SMIC_{jour}), le SAR (exprimé en nombre de SMIC_{annuel}) ou le NHT (exprimé en heures).

Le SJR est jusqu'à présent au centre du calcul des droits. Il entre en compte dans le calcul de l'indemnité et de la franchise, depuis le 01.01.04, dans le calcul du décalage mensuel. Pourtant cet hypothétique tarif moyen auquel l'allocataire est censé avoir été payé pendant sa période de référence n'a en réalité aucune valeur représentative du travail de l'allocataire et est à la base de nombreux dysfonctionnements:

- *Par son mode de calcul, en établissant un ratio strict entre le salaire gagné et le nombre d'heures (ou de cachets) déclarées, il favorise, à salaire annuel égal, la concentration de gros cachets au détriment de la démultiplication de cachets moyens ou faibles. Il encourage la « sous-déclaration » (regroupement de plusieurs cachets en un) et le travail au noir. Il incite l'intermittent à refuser ou à ne pas déclarer tout contrat rémunéré à un tarif plus faible que sa moyenne, susceptible de faire chuter le montant de son allocation.*
- *Par son principe même, il ne tient pas compte des spécificités des pratiques des salariés intermittents. Le salaire journalier de référence ne peut pas être le reflet de la moyenne des sommes gagnées au cours de l'année de l'exercice précédent, puisque la rémunération des contrats intermittents ne s'inscrit pas dans une logique de salaires continus et réguliers. Au contraire, la multiplicité des employeurs, des emplois et des secteurs d'activités contribue à une forte disparité des rémunérations pour un même salarié intermittent. Le calcul de l'indemnisation ne devrait pas pénaliser des emplois ponctuellement moins bien rémunérés.*

¹ Par ailleurs, le glissement de la période de référence dans le protocole du 26 juin rend le calcul du SJR désormais totalement aléatoire puisque l'ensemble des contrats ne sera plus pris en compte.

INDEX DES DONNEES UTILISEES DANS L'ETUDE

1/ Nous considérons dans l'étude des fonctions:

- des SJR inférieurs au plafond journalier actuel des contributions à l'assurance chômage (**325,61** ou 9 SMIC_{jour})
- des NHT compris entre **507 h** et **2000 h** (un maximum qui doit, dans les faits être très rarement atteint, puisqu'il correspond à 250 j à 8h/j ou 51 semaines de 39 heures)
- des SAR compris entre le Salaire Minimum pour 507h après un abattement pour frais professionnels de 25% (c'est-à-dire 0,2085 SMIC_{annuel} = **2.734** ou **17.932 F**) et 6 SMIC_{annuels} (**78.500** ou **515.000 F**), seuil au delà duquel le montant des allocations augmente très peu.

2/ Tous les salaires et indemnités indiqués dans cette étude sont **bruts**.

3/ Cette étude tente de comparer des fonctions dont les variables sont différentes. Pour cela il a parfois été nécessaire de faire une approximation pour traduire le facteur SJR par les facteurs SAR et NHT. Dans ce cas, nous avons postulé que la valeur moyenne d'heures déclarées par les intermittents pour une journée de travail était de **8 heures** (donnée réelle non fournie par l'Unedic, qui doit probablement varier entre 7 et 12 heures).

On admet donc l'approximation suivante:
$$SJR = \frac{SAR}{NJT} = \frac{SAR}{NHT/8} = 8 \cdot \frac{SAR}{NHT}$$

Cette approximation permet une étude comparative des comportements des formules, en fonction d'un même paramètre. Elle ne permet en revanche pas toujours la lecture des seuils de ces différentes fonctions en valeur absolue. Par exemple pour connaître l'IJ minimum du système actuel ou du protocole, les courbes en fonction du SAR ne sont pas parlantes: il faut pour cela se référer aux courbes en fonction du SJR ou à l'article « Comparaison des IJ minimum et des IJ maximum ».

4/ Dans les formules, les valeurs du Smic sont celles utilisées par l'Unedic depuis le 1er juillet 2003 (même si l'on peut contester que le calcul du SMIC mensuel soit celui des 35h):

SMIC horaire = **7,19** ou **47,16F**

SMIC journalier = SMIC horaire x (35/7) = **35,95** ou **235,81F**

SMIC mensuel pour 35h/semaine, c'est-à-dire 151,67h/mois = **1.090,51** ou **7.153,27F**

NB: SMIC mensuel pour 39h/semaine, c'est-à-dire 169 h/mois = 1.215,11 ou 7.970,60F

SMIC annuel = 12 SMIC mensuels à 35h = **13.086,12** ou **85.839,32F**

5/ Selon l'Unedic, pour 2004, le salaire mensuel plafonné est égal à 9.904 €, ce qui correspond à un salaire journalier plafonné à **325,61€** (« plafond journalier des contributions à l'assurance chômage »).

plafond mensuel des cotisations : 9.904€

plafond annuel des cotisations : 118.848€

Taux des cotisations = 10,8% (6,4% dans le régime général)

part salariale : 3,8 % (2,4% dans le régime général)

part patronale : 7 % (4% dans le régime général)

6/ PF= Partie Fixe de l'IJ= **10,15**

7/ plafond journalier de la Sécurité Sociale au 01.01.04 = **114** et plafond mensuel = **2.476**

1/ FORMULE ACTUELLE $IJ = 31,3\% \text{SJR} + \text{PF}$

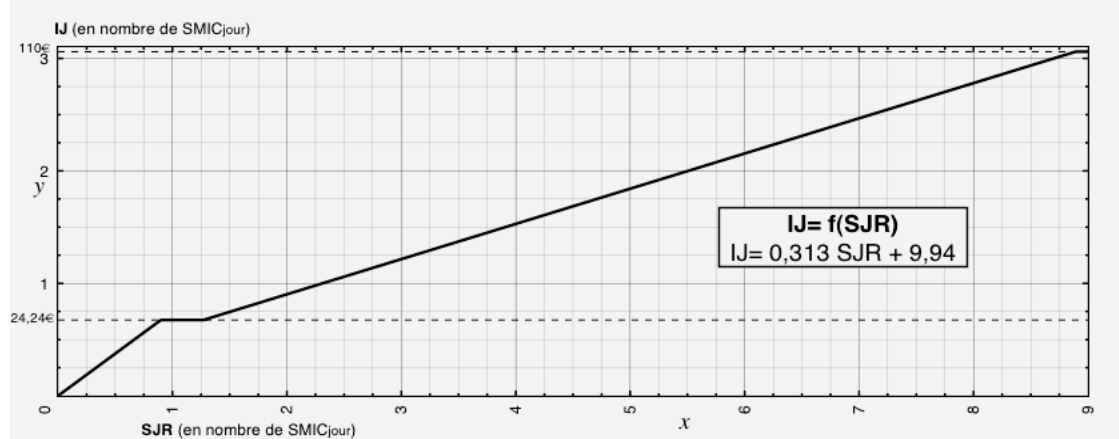
(formule théoriquement en application jusqu'au 30.12.04)

L'IJ n'est proportionnelle qu'au SJR.

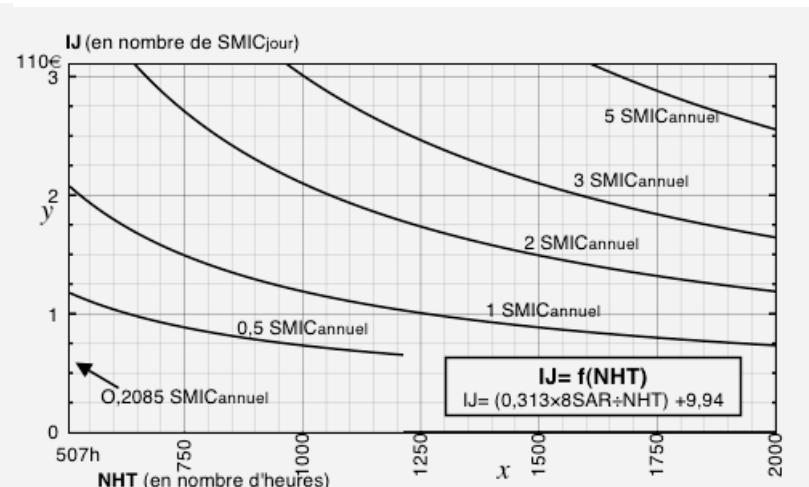
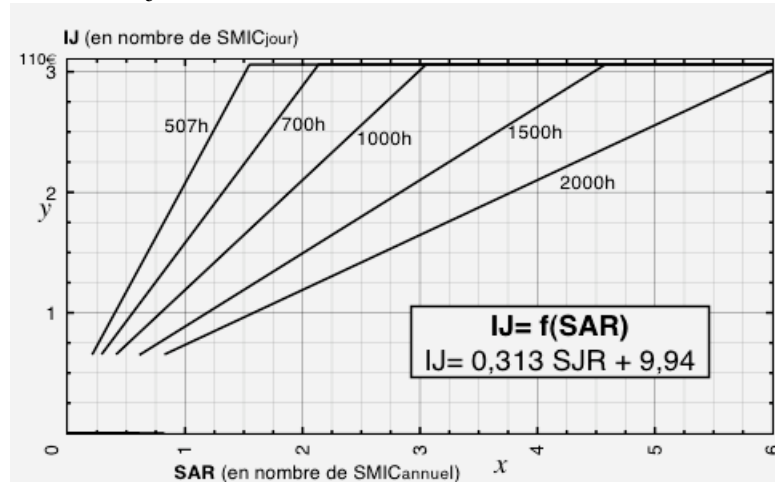
Son minimum, indiqué dans le texte des annexes 8 et 10, est de **24,24** (c'est-à-dire **67%** du SMIC). Mais, attention il est quand-même possible de toucher une IJ bien inférieure à ce minimum (voir remarque plus bas dans « Comparaison des IJ minimum et IJ maximum dans 4/ ETUDE COMPARATIVE)

Son maximum est de **112** (c'est-à-dire l'IJ calculée pour le SJR plafond de 325,61), ce qui équivaut à **3,1 SMIC**jour.

L'allocation mensuelle (pour 31 jours indemnisés) n'a donc pas réellement de minimum, elle est en revanche au maximum de **3.474 (22.788F)**.



Cette courbe montre que la fonction de l'IJ est cohérente avec le SJR, mais les deux suivantes montrent qu'elle n'est pas du tout cohérente avec le NHT. Plus l'allocataire déclare d'heures et plus son allocation est faible. Pour un même SAR, il est préférable d'avoir fait moins d'heures de travail (ce qui incite à regrouper ses cachets et à ne pas déclarer ses heures travaillées au dessus du seuil de 507). Cette formule n'incite pas à la déclaration des heures et favorise le travail au noir. Par ailleurs, elle crée ce qui peut apparaître comme des inégalités de traitement deux allocataires qui seraient payés au même tarif journalier auraient droit à la même IJ, même si l'un avait travaillé 63 jours et l'autre 250.



2/ PROTOCOLE IJ= 19,5% SJR + 0,026NHT + PF

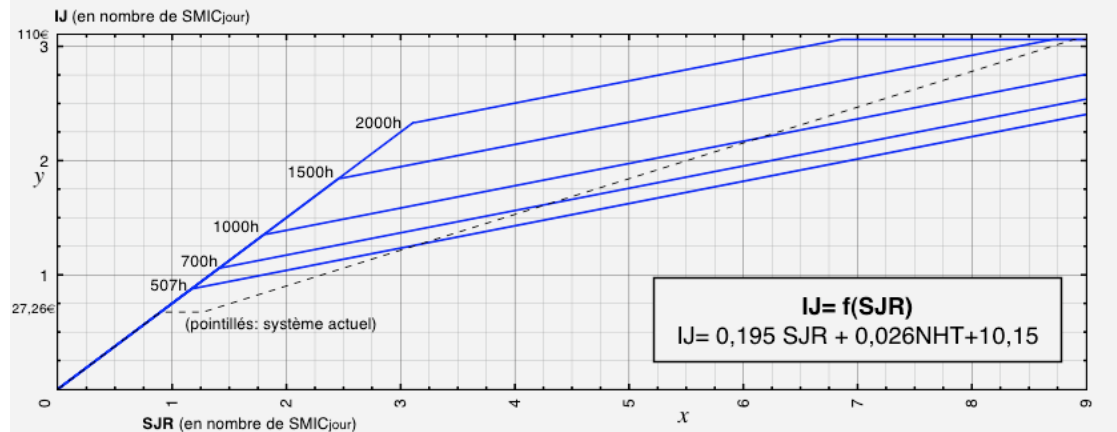
(formule théoriquement en application à partir du 01.01.05)

Cette formule tente de relativiser l'influence du SJR par l'introduction d'une partie proportionnelle au NHT

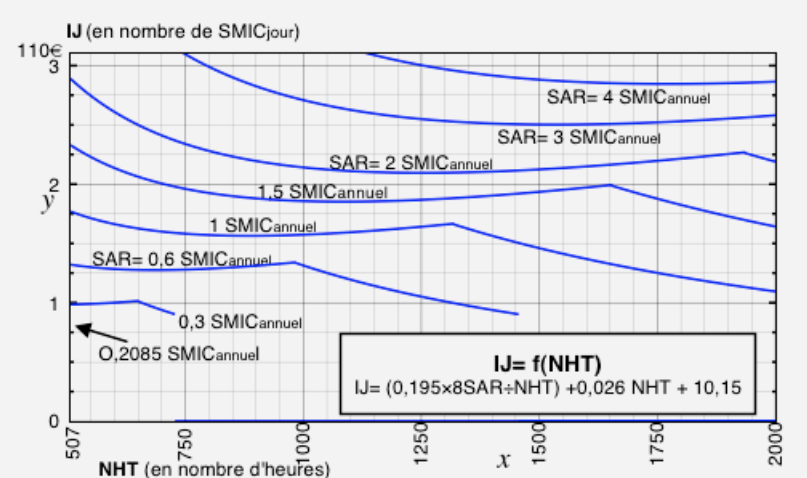
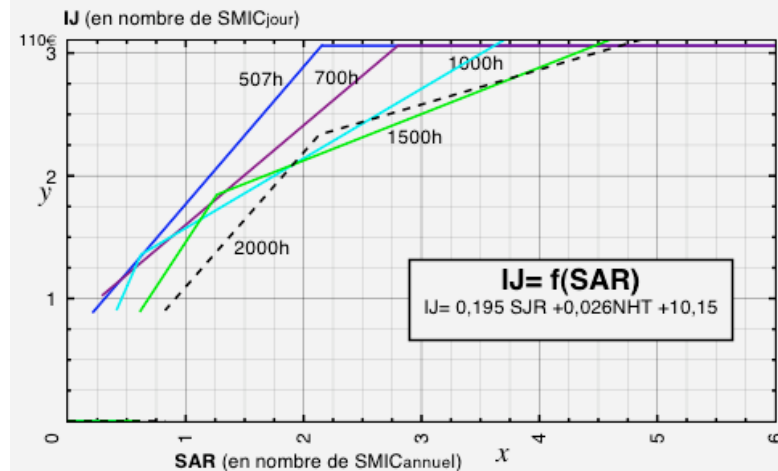
Son minimum annoncé passe de 24,24 à 27,26 (équivalent à 1/30 de 75% du SMIC mensuel). En réalité, il reste toujours possible de toucher une allocation bien inférieure à cause du plafond de 75% du SJR.

Son maximum est toujours de **112** (c'est-à-dire 34,4% du plafond journalier des contributions égal à 325), ce qui équivaut à **3,1 fois le SMICjour**.

L'allocation mensuelle (pour 31 jours indemnisés) n'a donc toujours pas réellement de minimum, elle reste en revanche au maximum de **3.466 (22.734F)**.



La dernière courbe ci-dessous montre que l'IJ continue de décroître dans la plupart des cas avec le NHT. Le comportement de la courbe n'est pas homogène (il varie en fonction de la tranche d'affiliation) puisque le NHT est présent dans la formule à l'intérieur de deux variables contradictoires sur le plan mathématique: dans le $0,026.NHT$ et aussi dans le dénominateur du SJR ($SJR = SAR/NHT$). Par ailleurs, si les courbes des bas salaires se « cassent » et chutent brutalement au bout d'un certain nombre d'heures, c'est à cause du plafond de 75% du SJR toujours en application. Au total, il reste donc dans la plupart des cas, préférable de n'avoir pas fait plus de 507 heures (ce qui incite à regrouper ses cachets). **Contrairement à ce qui a été annoncé, cette formule n'a donc aucune valeur d'incitation à la déclaration des heures.**



remarque Dans le protocole, l'introduction du SJR comme paramètre du calcul du décalage est un facteur supplémentaire d'incitation à la sous déclaration (il faut avoir un SJR le plus fort possible pour avoir une meilleure IJ et ne pas risquer d'être pénalisé par la règle du décalage durant son année d'indemnisation).

3/ NOUVEAU MODELE:

$$IJ = \text{SALAIRE}_{\text{jour mini}} \times \left(K - \frac{(K-1) \cdot \text{SAR}_{\text{mini}}}{2 \cdot \text{SAR}} - \frac{(K-1) \cdot \text{NHT}_{\text{mini}}}{2 \cdot \text{NHT}} \right)$$

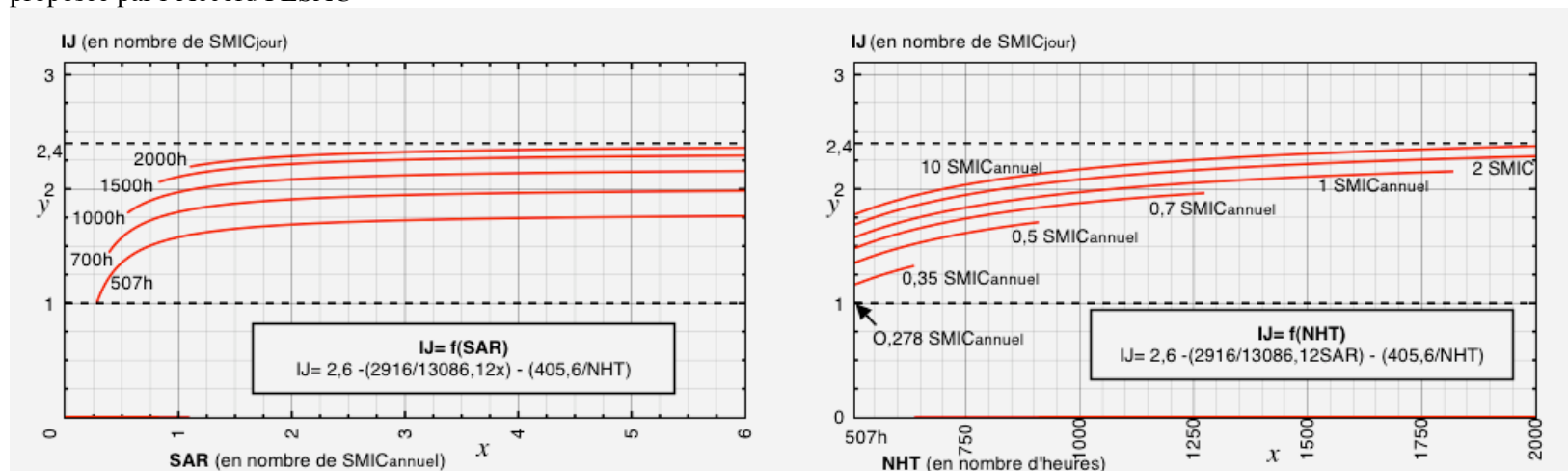
Si l'on prend $\text{NHT}_{\text{mini}} = 507$, on a
 $\text{SALAIRE}_{\text{jour mini}} = \text{SMIC}_{\text{jour}} = 35,95$ et $\text{SAR}_{\text{mini}} = \text{SMIC}_{\text{pour 507h}} = 3.645$

Cette formule n'a plus pour variable le SJR à la place, elle tient compte du salaire annuel et du nombre d'heures déclarés, ces deux paramètres concourant à faire évoluer l'IJ de façon concomitante et équilibrée entre un minimum fixé à 1 fois le $\text{SMIC}_{\text{jour}}$ et un maximum fixé à K fois le $\text{SMIC}_{\text{jour}}$.

Notre proposition est de prendre $K = 2,6$. Avec cette valeur, l'IJ évolue entre **1 $\text{SMIC}_{\text{jour}}$ (35,95)** et **2,4 $\text{SMIC}_{\text{jour}}$ (85)**, le maximum théorique de 2,6 $\text{SMIC}_{\text{jour}}$ n'étant dans les faits jamais atteint.

Le minimum de l'allocation mensuelle monte à **1.114,45 (7.310F)**, le maximum descend à **2.635 (17.284F)**.

NB Le maximum de 85 qui est intégré à la formule de l'IJ est égal à 75% du plafond journalier de la Sécurité Sociale, qui était également le montant de l'IJ maximum proposée par l'Accord FESAC



Ces deux courbes montrent que cette fonction est très cohérente avec le SAR et le NHT. Plus le SAR et le NHT sont grands et plus l'IJ est grande.. Cette formule incite à la déclaration des heures. Elle diminue les allocations de ceux qui travaillent peu à un fort tarif et que le système actuel avantagerait. Elle réhausse celles de ceux qui travaillent beaucoup à un tarif faible et moyen.

Dès que le plancher est dépassé (507 h au SMIC), la courbe est très réactive au départ et se stabilise progressivement par la suite pour atteindre le plafond.

Par ailleurs, la dégressivité est supprimée.

4/ ETUDE COMPARATIVE DES SEUILS

a) Comparaison des courbes des 3 systèmes (voir page suivante)

Les statistiques fournis par l'Unedic sur l'année 2002 sont inexploitable pour faire une étude chiffrée du coût global des différents modes de calcul, car elles ne décrivent pas la population des intermittents en fonction de leur SAR et de leur affiliation, mais en fonction de SJR moyens. La seule façon d'évaluer la formule que nous proposons, en terme de répartition des allocations et en terme de coût total, reste de comparer sa courbe, d'une part à celle de la formule actuelle (en pointillés noirs sur la page suivante) et d'autre part à celle du protocole (trait discontinu bleu).

On constate une meilleure répartition des allocations sur la base du nombre d'heures travaillées: les allocataires qui étaient privilégiés par le système actuel en ayant peu travaillé à un tarif très élevé toucheront désormais dans notre proposition moins d'indemnité, alors que ceux qui travaillent beaucoup verront leur IJ augmenter, notamment ceux qui ont eu des SAR faibles ou moyens.

On constate une diminution de l'écart entre les allocataires faiblement et fortement indemnisés. L'IJ minimum est rehaussée et l'IJ maximum diminuée .

Il est plausible de voir augmenter le nombre moyen d'heures déclarées, du fait de l'incitation à la déclaration qu'implique la proposition de la cip-idf.

b) Comparaison des IJ minimum et des IJ maximum

Il y a dans les annexes 8 et 10 actuelles, une aberration administrative grave, provoquant des IJ extrêmement faibles, auquel il est urgent d'apporter une solution.

En effet, les demandeurs d'emploi qui n'auraient pas été inscrits à l'Assedic Spectacle au moment de leur période de référence pâtissent actuellement d'un calcul extrêmement défavorable de leur SJR à l'occasion de leur première ouverture de droits leur SJR est calculé en faisant le rapport de leur SAR, non pas sur leur NJT, mais sur 365 (moins le nombre de jours de congés acquis). Beaucoup de gens ouvrent ainsi des droits pour la première fois avec des SJR de 3, 6, ou 15 . Or pour ces allocataires, le minimum de l'IJ (fixé à 24,24 ou 26,96 dans le protocole) peut ne pas s'appliquer car les textes stipulent que l'IJ ne peut être supérieure à 75% du SJR tous les ans des allocataires ouvrent ainsi des droits avec des IJ de 2, 3 ou 5 , même s'il ont travaillé 507h au SMIC horaire.

Le minimum de l'IJ dans le Nouveau Modèle, proposé à 1 SMICjour, est réel dans tous les cas puisqu'il évacue tous les problèmes et iniquités provoqués par le calcul du SJR en ne prenant plus ce paramètre en compte.

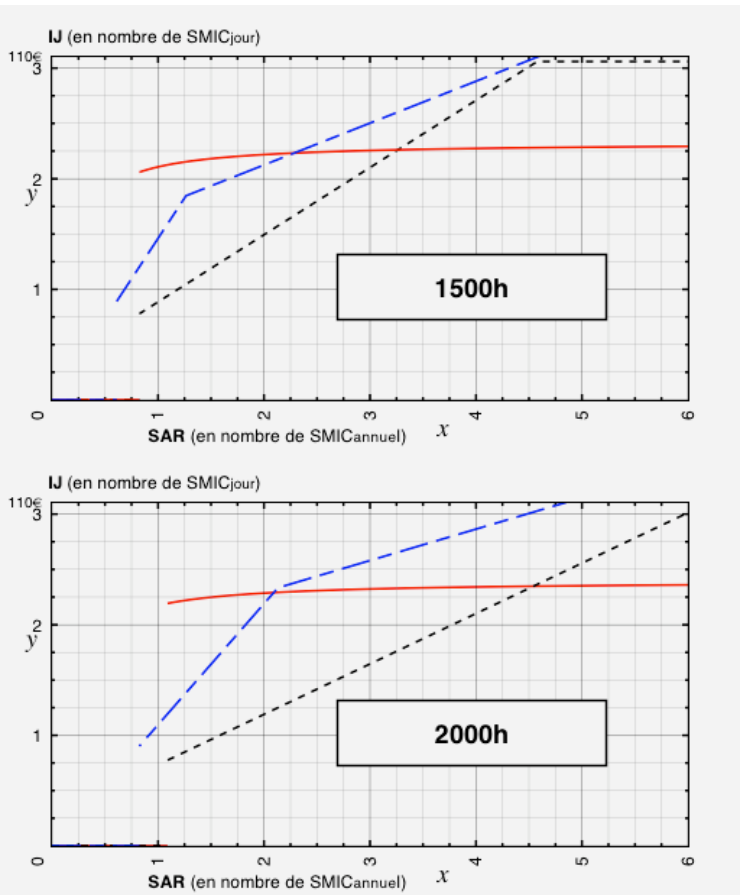
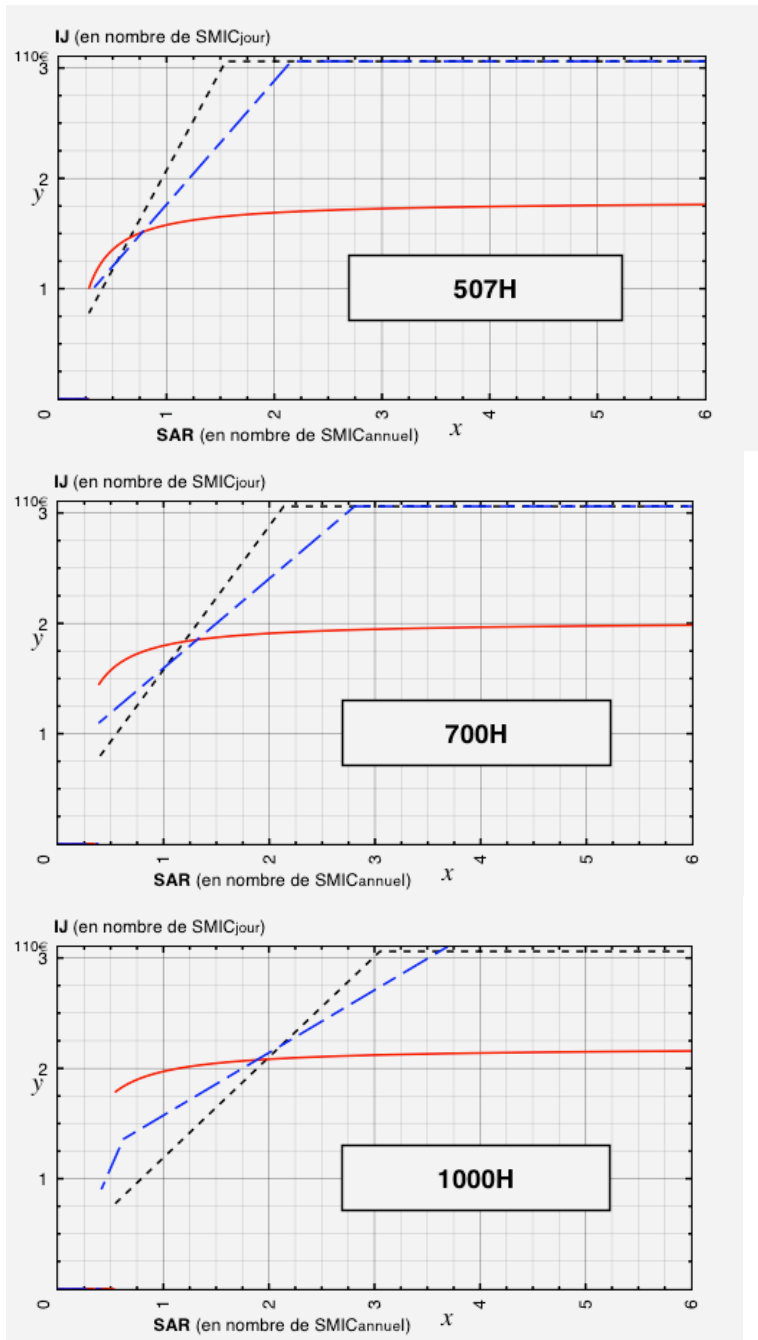
Cette remarque est la raison pour laquelle nous faisons la distinction dans les 2 tableaux suivants entre une « IJ minimum possible » (première ligne) et une « IJ minimum théorique pour 507h au SMIC » (deuxième ligne) qui ne tient pas compte des cas de très faibles SJR évoqués ci-dessus.

TABLEAU COMPARATIF DES SEUILS DE L'INDEMNITE JOURNALIERE BRUTE

	FORMULE ACTUELLE (taux plein avant dégressivité)	PROTOCOLE (formule en application le 01.01.05)	NOUVEAU MODELE
IJ MINIMUM POSSIBLE	A peu près 2,5 ou 16,30 F soit 7% du SMICjour		35,95 ou 235,80 F soit 1 SMICjour
IJ MINIMUM THEORIQUE POUR 507H AU SMIC	24,76 ou 162 F soit 69% du SMICjour	26,96 ou 176,86 soit 75% du SMICjour	
IJ MAXIMUM POSSIBLE	112 ou 735 F soit 3,1 SMICjour		85 ou 557,56 F soit 2,4 SMICjour

TABLEAU COMPARATIF DES SEUILS DE L'INDEMNITE MENSUELLE BRUT (SOIT 31 INDEMNITES JOURNALIERES BRUTES)

	FORMULE ACTUELLE (taux plein avant dégressivité)	PROTOCOLE (formule en application le 01.01.05)	NOUVEAU MODELE
INDEMNITE MENSUELLE MINIMUM POSSIBLE	A peu près 77,5 ou 508 F soit 7% du SMICmensuel		1.114,45 ou 7.310 F soit 1 SMICmensuel
IND. MENSUELLE MINI THEORIQUE POUR 507H AU SMIC	767,56 ou 5.035 F soit 69% du SMICmensuel	817,88 ou 5.364,95 F soit 75% du SMICmensuel	
INDEMNITE MENSUELLE MAXIMUM POSSIBLE	3.474 ou 22.788 F soit 3,1 SMICmensuel		2.635 ou 17.284,46 F soit 2,4 SMICmensuel



ETUDE COMPARATIVE DES COURBES DE L'I.J. EN FONCTION DU SAR

- Formule actuelle (pointillés noir)
- Protocole (ligne discontinue bleue)
- Nouveau modèle (ligne rouge continue)

5/ CONCLUSION

Parce qu'elles se basent sur le salaire journalier moyen pour calculer l'indemnité journalière, les formules du système actuel et du protocole incitent à la sous-déclaration et au travail au noir. La présence du SJR dans le calcul de l'IJ participe de cette idée dangereuse qui voudrait que les allocations chômage doivent assurer le maintien d'un certain niveau de vie.

La proposition de notre nouveau modèle ne prend plus en compte le SJR□ elle rend l'Indemnité Journalière proportionnelle à la somme annuelle des salaires et au nombre d'heures travaillées. Elle incite efficacement à la déclaration des heures réellement travaillées, sans toutefois inciter à la sur-déclaration (car l'allocataire serait alors sanctionné par la règle du décalage qui a un effet de sanction immédiat sur la distribution de l'allocation). Elle offre plus de liberté de choix pour le salarié car elle permet, sans être pénalisé, d'accepter et de déclarer tout type de contrat, même ceux où l'allocataire percevrait des salaires plus faibles que d'habitude.

Elle répond à une exigence de répartition plus juste des allocations sur un principe mutualiste. Elle réduit l'écart entre les faibles et les fortes indemnités. Elle diminue l'allocation brut maximum (de 22.368F/mois à 17.284F/mois) et augmente l'allocation brut minimum (à 7.310F/mois).

Elle est réaliste en terme de coût global pour trois raisons□

1/ elle incite à la déclaration. Dans le système actuel, l'incitation à la sous-déclaration a un coût extrêmement lourd pour l'Unedic et cette étude montre que le problème n'est absolument pas résolu par le protocole, contrairement à ce qui a été annoncé (il l'accentue, bien au contraire, puisque la présence du SJR dans la formule de calcul du décalage est une incitation supplémentaire à la sous-déclaration). Si la formule proposée par la cip-idf était appliquée, une grosse économie serait réalisée puisque les jours réellement travaillés seraient plus facilement déclarés par les salariés et donc la quantité de jours à indemniser diminuerait. Parallèlement, la somme des cotisations augmenterait avec la diminution du travail au noir.

2/ elle effectue une répartition juste et équilibrée des allocations en réduisant fortement les allocations de ceux qui étaient avantagés dans le système actuel en travaillant peu à un fort tarif, au profit de ceux qui travaillent beaucoup à un tarif faible et moyen.

3/ elle diminue le montant de l'indemnité maximum et dans un même temps revalorise l'indemnité minimum en mettant un terme à l'injustice des IJ extrêmement faibles permises par une aberration administrative des actuelles annexes 8 et 10.

-SCOLIE C-

ETUDE DES SYSTEMES REGULATEURS

(sur l'article 5 du nouveau modèle)

Une fois établie la règle de calcul de l'allocation journalière, le système d'assurance-chômage doit dans un deuxième temps, intégrer un mécanisme régulateur permettant la répartition des indemnités en fonction des besoins réels de l'allocataire. Un système régulateur efficace empêche que les allocations, censées à l'origine offrir un revenu de remplacement en cas d'absence de salaire, ne puissent devenir un revenu de complément qui viendrait arrondir des fins de mois ou d'année où l'allocataire aurait déjà suffisamment bien gagné sa vie.

Les mécanismes régulateurs, aussi différents soient-ils, se présentent tous sous la forme de pénalités proportionnelles aux gains de l'allocataire : plus celui-ci aura gagné d'argent et moins il lui sera nécessaire de bénéficier d'un revenu de remplacement.

1/ AVANT LE 01.01.04 : FRANCHISE ET ANNUALITE DES DROITS

Avant le protocole, le rôle de régulateur était occupé par l'association « franchise+annualité des droits ».

La franchise (aussi appelée « carence ») est une pénalité imposée à l'allocataire proportionnellement à son SJR et à la somme de ses salaires (non plafonnés) sur la période de référence. Le délai de franchise est un nombre de jour de chômage qui ne seront pas indemnisés à l'ayant droit au début de sa période d'indemnisation. La franchise est un système efficace et socialement équitable lorsqu'elle est associée à l'annualité des droits, c'est à dire au fait que les droits soient ouverts pour 12 mois et réexaminés également tous les 12 mois (à peu près, car la date anniversaire n'a jamais été totalement fixe). Ainsi, dans le système actuel, la franchise impose de toucher peu, voire pas du tout d'allocations, à ceux qui auraient eu de gros revenus sur la période précédente et qui bénéficieraient encore de périodes d'emploi. Exemples :

- si l'allocataire ouvre des droits avec un salaire annuel de 3645 (SMIC pour 507h) et un SJR de 40 , il n'aura à subir qu'un seul jour de carence : il touchera 12 mois d'indemnités s'il ne travaille pas ou 9 mois d'indemnités s'il travaille 3 mois pour ouvrir ses droits.

- si l'allocataire ouvre des droits avec un salaire annuel de 15.000 et un SJR de 250 , il subira 1 mois de carence : il touchera 11 mois d'indemnités s'il ne travaille pas

- si l'allocataire ouvre des droits avec un salaire annuel de 100.000 et un SJR de 319 , il subira 9 mois de carence : il touchera 3 mois d'indemnité s'il ne travaille pas et 0 jours d'indemnité s'il travaille au moins 3 mois dans l'année

L'association « franchise+annualité des droits » était donc un système efficace, mais qui avait pour défaut d'avoir un effet de pénalité différé. Ce capital de jours non indemnisés à épuiser, intervient en effet de façon arbitraire, en début de période d'indemnisation. Il est ainsi possible que l'allocataire subisse cette pénalité plusieurs mois après les contrats sur lesquels elle a été calculée, et éventuellement à l'issue d'une période de travail où l'allocataire pourrait avoir touché des salaires très différents de ceux sur lesquels la franchise a été calculée. Il faudrait un mécanisme qui prenne plus ponctuellement en compte les besoins des allocataires et ait un effet immédiat.

2/ LE PROTOCOLE

La franchise existe toujours dans le protocole, mais y exerce-t-elle toujours son rôle de régulateur?

1/ elle n'est plus représentative de l'ensemble des contrats de l'allocataire

Il a été établi que le glissement de la période de référence dans le protocole (ou plus exactement le fait que la période de référence soit plus petite que la période entre deux réexamens de droits) avait pour effet pervers de ne pas prendre en compte l'ensemble des contrats de l'allocataire et de rendre aléatoire le calcul du SAR, et donc celui du SJR, qui sont les deux variables de la franchise². La franchise est donc également calculée de façon totalement aléatoire.

2/ elle a fortement diminué

Elle a été amputée de 30 jours et son mode de calcul prend désormais en compte la somme des salaires sur une période de référence raccourcie (à 11, puis 10 et 10,5 mois, au lieu de 12), alors que dans un même temps elle couvrira en général une période entre 2 dates de réexamen plus longue (franchise+8 mois d'allocations + 3 mois de travail pour ouvrir ses droits + décalage mensuel= 11, 15, 20, 30... mois selon les allocataires)

² problème reconnu comme une « injustice » par JJ Aillagon lui-même dans Le Point du 01.08.03

Par ailleurs, si l'on considère qu'il était devenu nécessaire de diminuer la franchise (mesure que l'on est en droit de contester), il aurait fallu le faire en diminuant un des facteurs de la formule de calcul (comme le proposait l'accord FESAC) pour que tout le monde bénéficie de cette diminution proportionnellement à ses revenus : le «cadeau» profite ici moins aux revenus modestes qu'aux allocataires ayant jusqu'à présent 30 jours de carence et plus

Tout cela a pour effet de réduire considérablement le nombre moyen de jours carencés, d'ôter tout son rôle de système régulateur à la franchise et de créer des inégalités de traitement. En effet, un allocataire qui mettrait beaucoup de temps à épuiser ses 243 jours d'indemnité (parce qu'il continuerait à beaucoup travailler ou parce que la nouvelle règle de décalage aurait sanctionné l'augmentation de ses salaires) serait, à moyen et long terme, moins «régulièrement» victime de la franchise qu'un autre allocataire qui en général épuiserait plus rapidement ses droits.

EXEMPLE 1

Prenons le cas schématique d'un allocataire qui aurait tous les ans une franchise de 4 mois en travaillant 5 mois dans l'année et qui ne serait pas victime de la nouvelle règle de décalage (il est toujours payé au même tarif). Comparons sur 3 ans la distribution de ses allocations dans l'ancien système (4 mois de franchise) et dans le système du protocole (3 mois de franchise).

	ANNEE 1				ANNEE 2				ANNEE 3				Cumul mois de carence	Cumul mois indemnisés			
Ancien système	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	1	2	3	12	9
protocole	t	t	t	t	1	2	3	4	t	t	t	t	1	2	3	6	15

t= mois travaillés

en gris= mois de carence

1,2,3...en jaune = mois indemnisés

en gras= dernier mois avant réexamen de droit

Sur une période de 3 ans, il est déjà visible que le nombre de mois de carence diminue fortement (de moitié, dans notre exemple): l'allocataire touche beaucoup plus d'allocations que dans l'ancien système.

EXEMPLE 2

Regardons sur 2 années, le cas d'un allocataire qui, à cause de forts salaires et d'un travail régulier, était dans l'ancien système privé de toute allocation par l'association « franchise+annualité des droits ».

Prenons l'exemple d'un intermittent qui gagnerait par an 100.000 (à peu près 650.000F) avec 4 mois de travail (17 semaines de 40h =680heures) ayant donc un tarif journalier moyen de 1.176 et un SJR plafond de 319 . Il pourrait s'agir d'un metteur en scène, d'un comédien ayant un rôle important dans un film ou une pièce, d'un chef opérateur ou d'un directeur de production de publicité très bien payé...

Franchise= $\frac{SAR \times SJR}{IJ} = \frac{271 \text{ jours} = 9 \text{ mois}}{\text{dans l'ancien système}}$, donc 8 mois dans le protocole

117.611,5

IJ= 110 (dans l'ancien système) ou 90 (selon le nouveau calcul à partir de 2005)

	ANNEE 1				ANNEE 2				Cumul mois de Carence	Cumul Mois indemnisés
Ancien système	T	t	t	t	t	t	t	t	16	0
protocole	t	t	t	t	t	t	t	t	8	8

Total dans l'ancien système : 0 mois d'indemnités, soit 0 touché

Total dans le protocole : 8 mois d'indemnités, soit en 2004 27.280 (178.945F) et 22.320 (146.400 F) à partir de 2005.

Ces deux exemples montrent bien que le protocole redistribue d'une manière inédite des droits conséquents aux salariés ayant de très gros salaires.

Conclusion : dans le protocole, la franchise, séparée de l'annualité de droits, perd son rôle régulateur. Les droits étant désormais accordés selon un système de capitalisation de 243 jours d'indemnités à épuiser, tout allocataire, qu'il continue à gagner de très gros ou de très faibles salaires, se verra accorder 243 jours d'allocations. Ce système de distribution aveugle des droits qui ne tient plus compte des besoins ponctuels de l'allocataire, révèle bien cette dérive de l'allocation chômage sur le mode de fonctionnement d'une assurance privée : en versant des cotisations, l'allocataire capitalise ses droits et touche une allocation chômage proportionnelle, même si sa situation ne le nécessite absolument pas (c'est-à-dire même s'il continue à percevoir régulièrement de gros revenus). Par ailleurs, en ôtant son efficacité à la franchise, le protocole perd, par la même occasion, le seul paramètre qui pouvait encore faire un contrepoids à l'incitation à la sous-déclaration : fortement diminuée, la franchise n'est plus un argument convainquant pour dissuader les fraudeurs qui déclareraient moins d'heures pour avoir un fort SJR et ne pas être pénalisé par la règle du décalage.

Otant tout son sens à la franchise, le protocole reporte-t-il réellement sur la règle du « décalage », comme cela nous l'a été annoncé, son nécessaire rôle de régulation ?

LA REGLE DU DECALAGE : NOUVEAU SYSTEME REGULATEUR ?

Ce que l'on appelle « décalage mensuel » est le nombre de jours dans le mois où l'Unedic considère que l'allocataire a travaillé et donc ne mérite pas d'indemnité.

Jusqu'au 01.01.04, la règle du décalage assurait un rôle de régulation simple puisque, en gros, elle retirait à l'allocataire autant d'indemnités journalières que de jours travaillés. Dans le protocole, le décalage est calculé en divisant la somme des rémunérations perçus dans le mois par le SJR de la période de référence précédente. Elle agit comme sanction de toute augmentation des rémunérations d'une période à l'autre. A l'inverse, elle verse plus de jours indemnisés que de jours réellement chômés à ceux qui auraient travaillé à un salaire inférieur à leur tarif habituel.

Le protocole essaie par cette règle de réguler la distribution des indemnités, mais sur un principe très dangereux et créateur de profondes inégalités de traitement entre des allocataires aux parcours professionnels identiques dans le mois et ayant eu des SJR différents sur la période précédente. Là encore, le SJR, cet hypothétique tarif moyen auquel l'allocataire est censé être habituellement payé, fausse la donne pour une juste répartition des allocations.

EXEMPLE :

Deux allocataires travaillent dans le mois 10 jours à 150 /jour. Ils ont gagné la même somme dans le mois (1500 , soit 9.839F).

Le premier a un SJR de 50 : il a réellement travaillé 10 jours, mais l'assedic va considérer qu'il en a travaillé l'équivalent de 30 (c'est-à-dire 1500/50) et donc ne l'indemniser pas ce mois-ci. On aura beau lui rétorquer que ces indemnités ne sont que reportées à une prochaine fois, il touchera 0 ce mois-ci.

Le second a un SJR de 300 : l'assedic va considérer qu'il n'a travaillé que 5 jours (c'est-à-dire 1500÷300) et lui versera 25 indemnités, alors qu'il n'a chômé que 20 jours. Il devrait toucher au minimum $25 \times 81,6 = 2040 = 13.381F$.

Cet exemple est très banal et n'a aucun caractère d'exception étant donné la grande mobilité des salaires dans les secteurs d'activité des annexes 8 et 10. Il apparaît ainsi clairement que ce système créé de fortes inégalités de traitement et qu'il pervertit le rôle de régulateur de la distribution des allocations qu'il est censé occuper dans le protocole. Au lieu de réguler les allocations chez ceux qui ont, en valeur absolue, gagné suffisamment de salaires pour ne pas toucher de revenu de complément par l'Assedic, cette règle de décalage ne fait que sanctionner l'ascension professionnelle et la mobilité des salaires en pénalisant toute augmentation de la rémunération d'une période à l'autre. Seuls les intermittents dont le salaire reste constant ou diminue, peuvent épuiser rapidement leurs droits. Cette nouvelle règle a donc un rôle de régulateur qui semble plutôt fait pour favoriser le maintien du train de vie que pour lutter contre le revenu de complément. L'exemple ci-dessus montre parfaitement qu'un allocataire ayant habituellement de faibles revenus pourrait être sévèrement sanctionné et un allocataire au fort tarif serait au contraire très avantageé puisqu'il toucherait plus de jours indemnisés que de jours chômés.

CONCLUSION :

Dans le protocole, ni la franchise (diminuée et séparée de l'annualité de droits) ni la nouvelle règle de décalage n'assurent efficacement le rôle de régulateur. Par ailleurs, au-delà de la philosophie socialement inéquitable de la nouvelle règle de décalage, il est permis de douter que cette mesure puisse atteindre l'objectif qu'elle est censée viser dans le protocole (faire faire des économies à l'UNEDIC), puisque, par rapport au système actuel, on va verser d'un côté moins d'indemnités (qui sont en général faibles ou moyennes) à ceux dont le tarif journalier augmente, et d'un autre côté on va verser un plus grand nombre d'indemnités (moyennes ou fortes) à ceux dont le tarif diminue.

3/ PROPOSITION DE L'ACCORD FESAC: PLAFOND MENSUEL DE CUMUL

L' accord Fesac est un accord de branche signé en 2000 par la FESAC (mandatée pour l'occasion par le MEDEF), la CFDT et la CGT, puis par la CGC en 2001. Ces propositions n'ont pas été retenues au moment de la négociation inter-professionnelles. Le protocole du 26 juin semble ne pas du tout en tenir compte (sauf peut-être pour le calcul de l'IJ et pour le champ d'application).

Cet accord proposait un système de régulation inédit : un plafond du cumul mensuel salaires+allocations chômage. Il ne serait donc versé des allocations à l'allocataire que jusqu'à hauteur de ce plafond. Au delà, c'est-à-dire une fois que dans le mois le cumul salaires+indemnité a atteint cette limite, il ne sera plus versé d'indemnité à l'allocataire pour ce mois-ci. A l'époque, il était proposé que le plafond soit fixé à 1,75 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, ce qui reviendrait aujourd'hui à 4.256 (27.918 F), c'est-à-dire un peu moins de 4 SMICmensuel.

Ce système de régulation est efficace :

- il répond ponctuellement aux besoins de l'allocataire, contrairement à la franchise qui intervient à une période arbitraire : son effet est immédiat
- il se base sur le cumul salaires (gagnés comme intermittent)+allocations chômage, critère très représentatif des gains de l'allocataires

En revanche, ce système de régulation n'est pas autonome et ne peut se substituer à un système de franchise. Contrairement à la franchise, qui est une pénalité calculée dans un rapport proportionnel avec les gains de l'allocataire sur la période précédente, ce plafond est un seuil fixe unique, quel que soit les gains précédents de l'allocataire. Cette forme de pénalité crée donc une frontière discriminante entre les allocataires susceptibles d'atteindre cette limite et les autres qui ne seront absolument pas pénalisés. C'est un moyen efficace d'éviter le revenu de complément, mais appliqué simplement comme le propose l'Accord FESAC, il ne peut se substituer totalement au système régulateur de la franchise. Autrement dit, il est capable de prendre en compte ponctuellement les revenus immédiats de l'allocataire, en revanche il ne permet pas, comme le fait la franchise sur les 12 mois de référence, de pondérer son action en prenant du recul sur ses revenus sur une période plus large.

Par ailleurs, dans la même optique, l'Accord Fesac propose un seuil de 22 jours au delà duquel il n'y aurait plus d'indemnisation. Le problème de ce dispositif est qu'il crée un nouvel effet de seuil et qu'il incite à la sous-déclaration □ si je déclare 21 jours travaillés, j'ai 9 jours indemnisés, alors que je n'en ai pas si je déclare 22 jours. Pour éviter le problème du seuil, il faudrait ramener le nombre de jours indemnisables, non pas au nombre de jours calendaires, mais au nombre de jours de travail d'un temps plein, soit 22 jours. Mais cette réforme nécessiterait de revoir entièrement le mode de calcul des indemnités journalières, puisque le régime d'assurance-chômage est basé sur un mode d'indemnisation calendaire. Ces idées apparaissent donc comme des fausses pistes: seul un plafond mensuel de cumul cohérent est susceptible de lutter efficacement et équitablement contre le revenu de complément.

4/ NOUVEAU MODELE: PLAFOND DE CUMUL MENSUEL INDIVIDUALISE (voir explication article 5)

L'avantage de ce système régulateur est qu'il est attentif à la fois aux revenus qui viennent d'être gagnés dans un passé récent (plafonnement de cumul du mois étudié) et également à l'ensemble des revenus dans les 2 années précédant le mois étudié. Il offre une réponse ponctuelle et immédiate aux besoins de l'allocataire, pondérée par une vue plus large sur les 24 mois précédents, en accordant une importance plus grande aux gains les plus récents. Cela permet de ne pas pénaliser aveuglément un allocataire qui aurait ponctuellement été bien rémunéré, mais qui aurait eu de faibles revenus les mois précédents. A l'inverse, cela permet, comme pour la franchise, de ne pas distribuer aveuglément un revenu de complément à quelqu'un qui ponctuellement aurait eu de faibles salaires, mais aurait été extrêmement bien rémunéré sur les mois précédents.

NB : d'un point de vue administratif, ce mode de calcul nécessite que l'allocataire déclare tous les mois, en même temps que son habituelle Déclaration Mensuelle de Situation, les salaires qu'il a reçus dans le mois qui vient de s'écouler, comme cela se passe depuis le 01.01.04. Les informations recueillies permettent d'une part de réactualiser tous les mois la moyenne pondérée de cumul (calculée sur les 24 mois précédents) pour en déduire le plafond qui s'applique ce mois-ci, et d'autre part de calculer la somme des salaires du mois écoulé pour estimer jusqu'à quelle hauteur des allocations pourront être versées. Un programme informatique très simple peut se charger de réaliser ces calculs de façon automatisée. Le seul risque d'erreur possible se situe au moment où les agents des Assedics rentrent dans l'ordinateur le montant des salaires □ mais ce type d'erreur humaine existe déjà aujourd'hui (les allocataires en ont parfois la surprise au moment de leur ouverture de droits) et il est aggravé par le fait que les Assedics délivrent les informations sur les dossiers personnels des allocataires dans la plus grande opacité. Exigeons donc une garantie pour faire fonctionner correctement ce système régulateur: que les Assedics mentionnent, sur l'avis de paiement mensuel, le compte rendu des salaires et du nombre d'heures déclarés dans le mois, pour offrir à l'allocataire un moyen simple de vérification de la bonne circulation des informations et donc du calcul correct de ses droits.

-SCOLIE D- POUR UNE REFONTE DES CHAMPS D'APPLICATION

1/ CREER UNE ANNEXE UNIQUE (sur l'article 1 du Nouveau Modèle)

Aujourd'hui, les annexes 8 et 10 séparent artificiellement le secteur du spectacle vivant de ceux de l'audiovisuel et du cinéma et effectuent un traitement différencié entre techniciens et artistes. Dans la pratique, les salariés circulent d'une annexe à l'autre et relèvent de l'annexe où ils ont effectué le plus grand nombre d'heures. Étant donné la diversité, l'hétérogénéité et la pluridisciplinarité des activités des salariés intermittents, la croissante mobilité d'une majorité d'entre eux au sein du secteur et la porosité entre activités « techniques » et « artistiques », il convient de regrouper l'ensemble des salariés intermittents au sein d'une annexe unique, elle-même maintenue dans un régime d'assurance-chômage de solidarité interprofessionnelle.

Même s'il est aujourd'hui devenu indirectement un facteur essentiel de la vie culturelle (en garantissant la diversité, l'innovation et la continuité du travail en dehors des périodes d'emploi), ce régime d'assurance-chômage reste avant tout un système de protection sociale qui doit s'appliquer de la même façon à tous les salariés qui en dépendent. A ce titre, il ne saurait servir de variable d'ajustement à une politique culturelle qui penserait favoriser ou défavoriser un secteur ou une corporation, en jouant sur le nombre de ses salariés et leur mode d'indemnisation.

Si, comme beaucoup, nous pensons qu'une réforme est nécessaire pour que l'assurance-chômage garantisse un revenu de remplacement plus conforme aux réels besoins de l'allocataire, nous préférons répondre à cette nécessité en réformant, sur un principe mutualiste, les modes de distribution des allocations (calcul de l'IJ, règle du décalage et plafond de cumul). Tenter d'y répondre en cherchant à multiplier les annexes (artistes du théâtre/techniciens du divertissement/artistes de l'audiovisuel/techniciens du cinéma, etc...) serait une démarche dangereuse et inefficace, qui ne satisferait personne: il faudrait pour cela autant d'annexes qu'il y a d'intermittents. Il est vain de chercher à appliquer des critères discriminatoires selon des secteurs ou des métiers, quand on sait, par exemple, que tel artiste de rue pourrait avoir des pratiques, un parcours professionnel et des besoins beaucoup plus proches de ceux d'un technicien de l'audiovisuel, que ceux d'un autre artiste de rue.

2/ REPENSER L'ENSEMBLE DU REGIME D'ASSURANCE-CHOMAGE ET SES CHAMPS D'APPLICATION

Les annexes 8 et 10 ont été créées en 1964 et 67, à un moment où les secteurs du spectacle et de la culture présentaient encore une relative spécificité au regard de la discontinuité de l'emploi. On constate aujourd'hui qu'il n'en est rien. Non seulement la discontinuité de l'emploi s'étend bien au-delà de ces secteurs, mais à l'intérieur même de ces secteurs, la discontinuité n'est pas une norme absolue (cf. les « intermittents » tant décriés par les partenaires sociaux et le gouvernement). Le champ actuel d'application des annexes fuit donc de toutes parts, il importe de le redéfinir.

Un autre exemple d'aporie d'un champ d'application assis sur des listes de métier ou des secteurs d'activité est donné par l'annexe 1. Celle-ci se réfère à un empilement de métiers tout à fait hétéroclite (assistantes maternelles, journalistes pigistes, bûcherons-tâcherons...) qui n'ont de commun que des pratiques d'emploi (travail à la tâche) auxquelles l'indemnisation proposée ne répond que fort mal, faute de les prendre réellement en compte.

À cet égard, la seule annexe prenant réellement en compte les pratiques des salariés, au delà d'un secteur d'activité déterminé est l'annexe 4 (« Intérimaires et intermittents de l'industrie »). Il reste que ces pratiques restent le plus souvent un choix de l'employeur que du salarié et que l'indemnisation proposée tend davantage à assurer la disponibilité des salariés sur le marché de l'emploi que de véritables garanties sociales.

Le champ d'application actuel des annexes 8 et 10 se situe à l'intersection d'une liste de métiers (employés) et d'un secteur d'activité (employeurs). Un allocataire bénéficie donc d'un système spécifique d'assurance-chômage en fonction d'une profession au titre de laquelle il est employé, et du secteur d'activité dans lequel il exerce son emploi. Or, on constate que la discontinuité de l'emploi va souvent de pair avec une diversité dans les activités exercées par l'employé. Plus généralement, à un métier ou secteur d'activité peuvent correspondre plusieurs pratiques d'emploi. Inversement, des pratiques peuvent être similaires dans des professions ou secteurs d'activité différents. Dans un système qui se veut de solidarité «interprofessionnelle», métier et secteur ne constituent pas des critères pertinents sur lesquels définir différentes familles d'allocataires.

Seules les pratiques des salariés, au regard de leur emploi, mais aussi plus généralement de leur travail, de ses rythmes et de ses besoins, sont susceptibles de dessiner les contours de nouveaux modèles, aux conditions d'admission et modes d'indemnisation spécifiques.

Pour élaborer un nouveau modèle d'indemnisation des salariés intermittents, nous sommes partis des pratiques partagées par un grand nombre de cotisants aux annexes 8 et 10 :

- des emplois discontinus
- un taux de rémunération variable
- une part du travail pouvant être rémunérée forfaitairement
- une part du travail pouvant être effectuée en dehors des périodes d'emploi

Plus spécifiquement, nous avons imaginé un modèle qui indemnise plus justement (sur une base mutualiste permettant de garantir un revenu de remplacement au plus grand nombre, plutôt qu'un maintien du train de vie à quelques-uns) les salariés à l'emploi discontinu avec un taux de rémunération variable.

Le champ d'application de ce modèle devrait donc réunir **l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu et au taux de rémunération variable.**

La garantie d'une indemnisation correcte permet, dans le cas d'une intermittence choisie, d'assurer une continuité du salaire là où l'emploi est discontinu.

Dans les cas où l'intermittence est subie, le montant de l'allocation constitue une base de négociation nécessaire pour faire requalifier son contrat de travail ou obtenir un reclassement.

Pour éviter toute dérive d'un système comme celui-ci, comme le recours abusif par les employeurs aux contrats précaires, une grande vigilance doit nécessairement être exercée au niveau du droit du travail. L'Etat est garant du respect du code du travail.

Cette réflexion portée sur le champ d'application de notre modèle, invite à ouvrir le nécessaire chantier de la refonte, au regard des pratiques, des différents régimes d'indemnisation de l'ensemble des cotisants à l'Unedic. La résolution des problèmes de champ devrait passer par l'élaboration de 3 modèles d'indemnisation, maintenus dans un régime d'assurance-chômage de solidarité interprofessionnelle, ouverts à priori à tous les salariés sous contrat de droit privé :

□ un modèle pour l'emploi continu

- un modèle pour l'emploi discontinu à taux de rémunération fixe
- un modèle pour l'emploi discontinu à taux de rémunération «aléatoire».

Un salarié remplissant les conditions d'admission à plusieurs systèmes d'indemnisation choisissant le modèle correspondant le mieux à ces pratiques d'emploi.