

Protocole d'accord du 28 mars 2017

relatif à l'assurance chômage

Préambule

L'assurance chômage est un régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif. En versant un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi, le régime joue un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises, et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail et donc pour l'économie française. C'est un stabilisateur économique et un amortisseur social.

Les années récentes de crise ont accentué le chômage des jeunes et des seniors, et le chômage de longue durée. Ce dernier est très hétérogène et concerne des personnes aux difficultés et trajectoires bien différentes : particulièrement des seniors, des personnes très éloignées de l'emploi, mais aussi nombre de personnes qui alternent sans cesse contrats courts et périodes de chômage. Ce sont ces personnes en « chômage récurrent » qui expliquent la place croissante et forte prise par les activités réduites ces dernières années, liée au raccourcissement très fort de la durée des contrats (CDD, dont le CDD d'usage et l'intérim) depuis le début des années 2000. Si les personnes en activité réduite peuvent être sécurisées par une indemnisation et trouver dans les contrats courts un sas vers l'emploi durable, elles risquent dans certains cas un enfermement durable dans la précarité.

La reprise économique est trop faible et incertaine pour faire baisser fortement le chômage. Si le régime était bénéficiaire en 2007 et 2008, les dernières années de crise se sont traduites par des déficits annuels importants (de 3,5 à 5 milliards) et au final un endettement aujourd'hui record. Le coût de cette dette est actuellement faible (près de 320 millions d'euros en 2016) mais son montant pourrait fortement augmenter avec une hausse des taux d'intérêt. La pérennité du régime d'assurance chômage est aujourd'hui remise en question par l'ampleur de sa dette, toujours plus importante : 30 milliards d'euros au 31 décembre 2016, possiblement 41 milliards d'euros à horizon fin 2019. Ce niveau d'endettement s'explique en partie par la conjoncture, et notamment la gravité de la crise économique traversée par le pays depuis 2008, mais également par un déficit structurel persistant. Ce déficit structurel, dû au fonctionnement-même du régime et aux charges que fait peser l'Etat sur l'assurance chômage, doit être résorbé afin de sécuriser l'existence de ce dispositif paritaire.

Dans la suite de la convention du 14 mai 2014, une réforme structurelle de l'assurance chômage doit en outre s'inscrire dans une réforme d'ampleur du marché du travail, visant à faciliter les créations d'emploi et à sécuriser les personnes et les entreprises, mais également à s'attacher à une répartition équitable des efforts à réaliser. Elle doit permettre de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et de favoriser la reprise durable d'une activité professionnelle pour les

demandeurs d'emploi, en proposant des règles d'indemnisation équitables entre les allocataires, quelle que soit leur activité habituelle.

Ainsi, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

PARTIE I

Réformer structurellement l'assurance chômage pour la rendre plus équitable, plus juste et plus incitative à une reprise d'emploi rapide et durable

Rendre les règles d'indemnisation plus équitables et sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi par un accompagnement amélioré

L'observation statistique du nombre de contrats de moins d'un mois au cours des quinze dernières années met en exergue une certaine fragmentation des relations de travail. Les études présentées dans la phase de diagnostic confirment le rôle de l'indemnisation des activités réduites sur la structuration de l'emploi, en particulier dans certains secteurs d'activité. Les règles de cumul entre allocations et revenu d'une activité reprise ont été largement révisées dans la convention du 14 mai 2014 (suppression des seuils et nouveau calcul de l'indemnisation partielle) : ces nouvelles règles impliquent que toute période travaillée conduit à un revenu supérieur en fin de mois pour tous ceux qui reprennent un emploi. Néanmoins elles restent complexes et parfois inéquitables dans leurs modalités : elles peuvent notamment conduire à des situations où un bénéficiaire de l'assurance chômage qui alterne fréquemment courtes périodes d'emploi et périodes de chômage indemnisé gagne davantage qu'un salarié en CDI à temps plein rémunéré pourtant sur la même base salariale horaire.

En parallèle, l'observation statistique du nombre de contrats de moins d'un mois au cours des quinze dernières années met en exergue une certaine fragmentation des relations de travail, qui s'expliquent essentiellement par les contraintes économiques et opérationnelles des entreprises, à plus forte raison dans une période de crise.

Enfin, une réflexion sur les règles d'indemnisation est indissociable d'une réflexion sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui doit être encore amélioré, dans une logique de personnalisation et d'accélération des parcours, tout en réaffirmant un principe fort de droits et devoirs à respecter.

Article 1 – Modalités de calcul et de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Pour éviter les logiques d'optimisation, à la fois du côté employeur et salarié, et ainsi mettre fin aux situations rares où, à salaire horaire équivalent, une personne qui alterne courtes périodes de chômage et courtes périodes d'emploi touchent un revenu global supérieur à celui d'une personne en CDI à temps plein, il convient de renforcer un des principes fondamentaux de l'assurance chômage, à savoir le versement d'un revenu de remplacement, et non d'un revenu de complément.

Afin de lutter contre ces effets et réaffirmer la logique assurantielle du régime, la détermination du montant de l'allocation et de la durée de son versement se base sur les données inhérentes aux jours travaillés. A cet effet, les modalités de calcul et de versement de l'ARE sont modifiées selon les principes suivants qui seront déclinés dans la convention d'assurance chômage résultant du présent protocole :

1. Condition minimale d'affiliation

Les conditions minimales d'affiliation sont fixées à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées.

Par conséquent, l'annexe IV annexée au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 est supprimée.

2. Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé selon la formule suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés durant la période de référence de calcul}}$$

Le salaire de référence est égal au total des rémunérations habituelles soumises à contributions d'assurance chômage comprises et afférentes à la période de référence de calcul (PRC) dont la définition reste inchangée.

3. Calcul et versement de l'allocation journalière

Afin de prendre en compte le nombre de jours de travail de façon homogène quelle que soit la durée des contrats, le calcul de l'allocation et de sa durée tient compte des jours travaillés. Ceux-ci sont déterminés en fonction des jours couverts par une période d'emploi sans pouvoir dépasser 5 jours par semaine. La durée totale du droit est calculée sur la base du

principe « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé ». Elle ne peut excéder 24 mois, sauf dans les cas prévus à l'article 6 du présent protocole d'accord.

Les modalités de détermination et de notification de l'allocation versée mensuellement sont adaptées pour tenir compte des principes fixés par le présent article, tout en maintenant un versement sur la base des jours calendaires.

Les modalités d'application et de calcul du différé spécifique d'indemnisation sont modifiées comme suit :

- le plafond de 180 jours est abaissé à 150 jours,
- la valeur du diviseur constant, égal à 90 selon les règles de la convention du 14 mai 2014, est indexé à l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale,
- le différé, tel que modifié au tiret précédent, est appliqué aux bénéficiaires de l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE).

La formule de calcul de l'allocation versée en cas de cumul avec un revenu d'activité est conservée, et le résultat est versé sur une base réelle.

Article 2 – Incitation sectorielle de modération du recours aux contrats de travail très courts

2.1 Régulations de branches

L'intensification du recours aux contrats de travail très courts s'observe notamment dans des secteurs en tension (dans lesquels l'offre d'emploi est plus importante que la demande), créateurs d'emplois, et pour lesquels ces formes de contrats répondent, dans le cadre actuel de la réglementation du travail, à des contraintes économiques et opérationnelles fortes.

Une analyse poussée de la fragmentation des relations de travail montre qu'elle se manifeste de deux façons :

- par une accentuation du phénomène de réembauche d'un même salarié par le même employeur,
- par la rotation de salariés sur un même poste.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les secteurs les plus concernés ouvrent des négociations afin d'identifier les raisons de recours aux contrats courts dans un diagnostic très complet et des solutions en matière de conditions et d'organisation du travail dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Dans ce cadre, elles définissent des mesures de régulation du recours aux CDD d'usage en tant que de besoin.

2.2 Contribution exceptionnelle temporaire

Une contribution exceptionnelle temporaire à la charge de l'ensemble des employeurs est mise en place pour la durée de validité du présent protocole d'accord, telle que précisée en son article 12, et pour une durée maximale de 36 mois. Cette contribution s'applique à l'ensemble des contrats de travail.

A chaque bilan du comité de pilotage prévu par l'article 11 du présent protocole d'accord, et compte tenu de l'avancée des discussions visées au paragraphe 2.1 de l'article 2, les parties signataires pourront décider de l'abrogation de cette contribution exceptionnelle.

L'assiette de calcul de cette contribution exceptionnelle est identique à celle utilisée pour la contribution générale à l'assurance chômage.

Son taux est fixé à 0,05%.

Les modulations du taux de contribution prévues au a) de l'article 4 et l'exonération de contribution prévue au b) du même article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés sont supprimées selon les modalités suivantes :

- les modulations du taux de contribution pour les contrats à durée déterminée, à l'exception de celles concernant les contrats à durée déterminée d'usage, et l'exonération prévue au b) de l'article 4 du 11 janvier 2013 sont supprimées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord,
- la modulation du taux de contribution pour les contrats à durée déterminée d'usage est supprimée 18 mois après la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, sauf décision contraire du comité de pilotage visé à l'article 11.

Article 3 – Amélioration de l’accompagnement des demandeurs d’emploi

L’efficacité des règles d’indemnisation est indissociable de la qualité de l’accompagnement des demandeurs d’emploi : les réformes récentes des modalités d’accompagnement, portées par les équipes et la gouvernance de l’opérateur national du service public de l’emploi, Pôle Emploi, ont constitué des avancées notables.

Néanmoins, le délai d’entrée en formation est parfois encore long pour sécuriser les parcours et accompagner vers l’emploi durable.

Les parties signataires du présent protocole d’accord souhaitent par conséquent interpeller l’Etat et Pôle emploi sur la nécessité d’agir rapidement sur la réduction du délai moyen d’entrée en formation : les parties signataires du présent protocole d’accord s’engagent dans le cadre du renouvellement de la convention tripartite Etat – UNEDIC – Pôle emploi du 18 décembre 2014 à intégrer un objectif stratégique de 4 mois maximum en termes de délai moyen d’entrée en formation après la notification du droit.

Article 4 – Amélioration opérationnelle des dispositifs d’incitation à la création ou reprise d’entreprise

Les modalités de cumul de l’allocation d’assurance chômage avec un revenu d’activité non salariée, dans leur application opérationnelle, conduise parfois à des situations complexes dans lesquelles les demandeurs d’emploi créateurs / repreneurs d’entreprise sont confrontés à des régularisations, portant sur des montants importants, pouvant porter atteinte à la viabilité économique de leur activité.

Afin d’inciter le reclassement des allocataires ayant un projet de reprise ou création d’entreprise et de limiter les situations de régularisation, sources de trop-perçus, notamment pour les allocataires ayant les montants d’allocation les plus faibles, les modalités de cumul de l’allocation avec le revenu issu d’une activité professionnelle non salariée sont modifiées comme suit :

- lorsque l’allocataire créateur ou repreneur d’entreprise peut déterminer les rémunérations professionnelles tirées de son activité non salariée (dirigeants de sociétés soumises à l’impôt sur les sociétés, auto-entrepreneurs) et les déclarent lors de l’actualisation mensuelle de sa situation, le nombre de jours indemnissables, résultant de l’application des règles de cumul d’une activité avec l’ARE, est affecté d’un coefficient égal à 0,8.

Conformément aux règles applicables en cas de reprise d'une activité salariée, le calcul définitif de l'allocation effectivement due est établi sur la base des justificatifs des rémunérations professionnelles déclarées au titre des assurances sociales.

A défaut de transmission des justificatifs, il est procédé à la récupération complète des sommes avancées,

- lorsque l'allocataire créateur ou repreneur d'entreprise ne peut déterminer les rémunérations professionnelles tirées de son activité non salariée selon une périodicité mensuelle (travailleurs indépendants), l'allocation versée au cours du mois considéré correspond à 70% de l'allocation mensuelle normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle non salariée.

Une régularisation est effectuée sur la base des rémunérations professionnelles définitives, dûment justifiées.

Mieux adapter l'indemnisation à la situation effective du marché du travail

La difficulté à retrouver un emploi est dépendante de la conjoncture économique et de la réalité du marché du travail. Le besoin d'assurance des salariés contre le risque de la perte et de la privation d'emploi varie en fonction de plusieurs facteurs, dont la conjoncture socio-économique du pays et l'âge de la personne. L'assurance chômage doit donc être en mesure d'adapter ses règles selon l'évolution de ces facteurs afin de mieux sécuriser les personnes dans les périodes de chômage.

Article 5 – Groupe de travail relatif à l'adaptation de l'assurance chômage à la conjoncture socio-économique et au développement des nouvelles formes d'emploi

Les transformations de l'emploi et du marché du travail, ainsi que la variabilité de la conjoncture économique nécessitent une veille permanente quant à la pertinence, l'équité, la soutenabilité et le coût pour les salariés et les entreprises du régime d'indemnisation du chômage. Cela implique de faire évoluer ses règles, dans le respect de la nature intrinsèque du régime : une assurance sociale visant à maintenir un niveau de revenu en lien avec le niveau du revenu perdu et un accompagnement incitatif à la reprise durable d'une activité.

Les parties signataires du présent protocole d'accord s'engagent à mettre en place un groupe de travail afin de formuler des propositions en vue de la négociation de la convention d'assurance chômage qui succèdera à celle visée par le présent protocole d'accord.

Ces propositions porteront notamment sur les sujets suivants :

- les principes structurels de l'assurance chômage : les modalités d'indemnisation et de contribution, pour renforcer le caractère contra-cyclique de l'assurance chômage, ainsi que l'articulation entre la dimension solidarité et la dimension assurantielle du régime,
- l'opportunité d'instaurer le versement d'aides à la mobilité en cas de reprise durable d'emploi, à l'instar de ce qui existe dans le cadre de l'ARCE pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- l'analyse de la condition de chômage involontaire, notamment en cas de rupture de la période d'essai ;
- des évolutions des formes de relations de travail : ce groupe de travail cherchera, en s'appuyant sur les travaux des services de l'Unédic qui pourront faire appel à d'autres organismes, à caractériser les situations, les parcours et les activités connexes de ces nouveaux travailleurs indépendants. Il identifiera l'impact du développement de ces formes d'emploi sur le régime d'assurance chômage, et, le cas échéant, les évolutions de la réglementation à envisager. Plus globalement, il pourra faire des propositions relatives aux modalités d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise.

Article 6 – Sécurisation de la situation des « seniors » face au risque chômage

L'âge d'entrée dans la « filière seniors », aujourd'hui fixé à 50 ans, ne correspond plus à la réalité du marché du travail : le taux de chômage constaté parmi les personnes âgées de 50 ans et plus était ainsi de 6,9% au 4^{ème} trimestre 2016, contre 10% pour l'ensemble de la population française¹.

Une personne de plus de 50 ans a moins de probabilités que le reste de la population d'être au chômage, mais lorsqu'elle l'est, elle a plus de probabilités d'y rester longtemps : il faut donc faire en sorte qu'un allocataire de 50 ans et plus soit mieux armé pour retrouver sa place dans un marché du travail en constante évolution, sans que la filière seniors puisse être utilisée comme une solution de facilité, apparemment sécurisante à courte terme mais très dangereuse à moyen terme pour les personnes.

Afin de permettre aux personnes de 50 ans et plus d'acquérir les compétences requises, notamment dans le cadre d'une reconversion, et d'offrir une couverture adaptée au risque tout en étant

¹ Publication INSEE en date du 16 février 2017, France entière (hors Mayotte).

cohérentes avec les récentes réformes des régimes de retraites, ainsi qu'avec les règles de maintien des allocations jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein, les dispositions spécifiques visant les personnes de 50 ans et plus sont modifiées comme suit :

- pour les personnes âgées de 50 à 52 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
 - la durée d'indemnisation maximale est identique à celle prévue pour les personnes relevant du régime de droit commun, soit 24 mois (soit 522 jours indemnifiables) ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF au cours de son indemnisation, celui-ci est abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures : ces heures sont mentionnées sur le CPF de l'allocataire ;
- pour les personnes âgées de 53 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
 - la durée d'indemnisation maximale est de 30 mois (soit 653 jours indemnifiables), et la durée de la période de référence d'affiliation est de 36 mois ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF au cours de son indemnisation, celui-ci est abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures : ces heures sont mentionnées sur le CPF de l'allocataire ;
 - en cas de formation, la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 131 jours indemnifiables) ;
- pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail : la durée d'indemnisation maximale est de 36 mois (soit 783 jours indemnifiables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois.

Le dispositif d'abondement du CPF doit permettre la prise en charge du parcours personnalisé. L'accompagnement s'effectue dans le cadre du CEP.

L'abondement de 500h est mentionné dans le CPF de l'allocataire. Chaque demandeur d'emploi ne peut bénéficier que d'un abondement de 500h durant son parcours professionnel dans le cadre de ce dispositif.

Conformément aux textes en vigueur, il appartient aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel d'élaborer le cadre d'intervention du FPSPP. Il est convenu que le fonds assure directement le financement du dispositif dans le cadre de l'accord d'affectation des ressources conclu pour 2017 et pour la mise en œuvre de l'abondement complémentaire spécifique au CPF mobilisé par les demandeurs d'emploi dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans.

Dans ce cadre, lorsque l'allocataire mobilise son CPF en période de chômage, celui-ci est abondé des heures mentionnées sur son compte et nécessaires à son projet de formation identifié dans la limite de 500 heures complémentaires.

A l'issue de l'évaluation prévue à l'article 11, les partenaires sociaux décident des conditions de mise en œuvre de l'abondement complémentaire spécifique au CPF mobilisé par les demandeurs d'emploi dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et strictement inférieur à 55 ans.

PARTIE II

Permettre le désendettement de l'assurance chômage en demandant à l'Etat de prendre ses responsabilités dans le financement des charges de solidarité pesant sur le régime

D'une part, la dette de l'assurance chômage est incluse dans le périmètre d'appréciation de la dette publique au sens du traité de Maastricht, et, d'autre part, les décisions de l'Etat peuvent faire peser des charges supplémentaires sur le régime (on peut citer par exemple le financement du service public de l'emploi, etc.).

Cette situation, ainsi que celles exposées dans les articles 7 à 10 de la présente partie doit faire l'objet d'une discussion avec l'Etat afin de déterminer conjointement les mesures adéquates : chacun doit ainsi assumer sa part de responsabilité dans le déficit structurel et la dette cumulée de l'assurance chômage, dans le respect des prérogatives respectives de l'Etat et des partenaires sociaux gestionnaires du régime.

Une fois ces discussions abouties et le présent accord entré en vigueur, les partenaires sociaux conformément à l'article 5 examineront les modalités de fonctionnement contra-cycliques de nature à maintenir durablement l'équilibre financier du régime, et à ne plus utiliser la garantie de l'Etat sur le financement de la dette de l'assurance chômage. Le cas échéant, ils ouvriront une concertation avec les pouvoirs publics en ce sens.

Article 7 – Révision du mécanisme de calcul de la contribution au budget de Pôle emploi

Les dispositions de l'article L. 5422-24 du code du travail prévoient qu'une part, ne pouvant être inférieure à 10%, des contributions des employeurs et des salariés au régime d'assurance chômage est versée comme contribution globale aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de Pôle emploi.

S'il est légitime et souhaitable que l'assurance chômage participe au financement de l'opérateur national en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le niveau de la contribution a fortement augmenté depuis le début des années 2000, et notamment depuis la création de Pôle emploi en 2008 : l'assurance chômage finance aujourd'hui près des deux tiers du budget de l'opérateur national du service public de l'emploi, contre environ 10% en 2001. En parallèle, la contribution de l'Etat représentait près de 80% du budget de l'opérateur en 2001, contre moins d'un tiers aujourd'hui. Cette augmentation à la charge de l'assurance chômage pèse fortement sur la situation financière du régime.

De plus, la contribution versée annuellement par l'assurance chômage à Pôle emploi est amenée à varier proportionnellement au niveau de la masse salariale des affiliés au régime : cela revient à augmenter les moyens de l'opérateur national du service public de l'emploi alors que la situation économique s'améliore et que le nombre de demandeurs d'emploi diminue.

Les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement l'ouverture d'une concertation avec l'Etat, d'ici la fin de l'année 2017, afin de revoir le mécanisme de calcul de la contribution de l'assurance chômage au budget de Pôle emploi selon les principes suivants :

- à l'occasion de la renégociation de chaque convention tripartite, une trajectoire budgétaire est fixée à Pôle emploi, en fonction notamment des perspectives économiques, des objectifs définis – en prenant notamment en compte l'exigence d'accompagnement global – et des résultats précédemment obtenus ;
- les contributions de l'Etat et de l'Unédic doivent se faire à parité.

Les administrateurs représentant les organisations signataires du présent protocole d'accord siégeant au Conseil d'administration de Pôle emploi et au Conseil d'administration de l'Unédic prendront les dispositions nécessaires en ce sens.

Article 8 – Révision des modalités de coordination des prestations de chômage pour les travailleurs transfrontaliers

Les dispositions du règlement CE n° 883/2004 prévoient les modalités de coordination des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage entre pays de l'UE, de l'EEE, et avec la Suisse, dans le but de favoriser la mobilité des travailleurs en Europe et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Néanmoins, un déséquilibre croissant est constaté entre les prestations versées par le régime français au titre de périodes de travail effectuées dans ces pays frontaliers, et les montants remboursés par plusieurs de ces pays à l'assurance chômage française.

La Commission européenne a présenté en décembre 2016 un projet de révision de cette réglementation. Ce projet prévoit notamment une réforme des règles d'indemnisation et de compensation entre Etats pour les prestations d'assurance chômage versées aux travailleurs transfrontaliers, selon le principe suivant : l'Etat membre qui a perçu les cotisations doit verser les allocations d'assurance chômage.

Les parties signataires du présent protocole d'accord seront particulièrement attentives au projet de révision de cette réglementation et demandent formellement à l'Etat d'entreprendre toutes les

actions nécessaires pour que ces éventuelles nouvelles dispositions soient applicables le plus rapidement possible, et que les mêmes règles s'appliquent à la Suisse.

Article 9 – Champ des employeurs affiliés à l'assurance chômage

Les dispositions de l'article L. 5422-13 du code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi. L'article L.5424-1 du Code du travail prévoit les exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage interprofessionnel.

Réaffirmant l'universalité du régime d'assurance chômage, les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement à l'Etat la tenue d'une concertation avant la fin de l'année 2017 sur l'instauration d'une affiliation obligatoire au régime, pour tous leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires, des employeurs publics ayant la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage de manière révocable ou irrévocable. Une expertise sur la faisabilité technique et les conséquences financières d'une éventuelle affiliation obligatoire devra être menée de manière approfondie, notamment en concertation avec les représentants des personnels et des employeurs des champs concernés.

Article 10 – Dispositions relatives aux bénéficiaires relevant des annexes VIII et X

Le document de cadrage du 24 mars 2016 relatif à la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle (annexes VIII et X au règlement général relatif à l'assurance chômage) en application des articles L5424-22 et L5424-23 du code du travail fixait un objectif de réduction du solde entre dépenses et recettes liées à l'indemnisation des intermittents du spectacle.

Les signataires du présent protocole d'accord demandent à l'Etat de garantir financièrement tout écart constaté avec ces objectifs d'économies.

Article 11 – Comité de pilotage

Un comité de pilotage interprofessionnel, composé des représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, sera réuni une fois par an pour :

- dresser un bilan de son application, de son impact sur la sécurisation des parcours professionnels et l'équilibre financier du régime,
- évaluer l'effectivité et le bon avancement des discussions avec l'Etat sur l'ensemble des sujets mentionnés dans la partie II du présent protocole d'accord,
- vérifier l'issue des négociations de branches et évaluer les résultats des mesures pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés,
- évaluer la mise en œuvre du dispositif d'abondement du compte personnel de formation visé à l'article 6 du présent protocole d'accord, et ses conséquences financières sur les ressources du FPSPP.

Au vu de l'évaluation des quatre points du présent article, les organisations signataires pourront prendre toutes les dispositions nécessaires, y compris la suppression de la contribution prévue au paragraphe 2.2 de l'article 2, ou l'annulation de tout ou partie des dispositions du présent protocole d'accord.

Article 12 – Durée, conditions d'application et entrée en vigueur du protocole d'accord

En vertu de l'article L 5422-20 du code du travail, le présent protocole d'accord, donnant lieu à l'élaboration de la convention relative à l'indemnisation du chômage et ses textes annexés, est conclu pour une durée de 36 mois : à l'issue de cette durée, ou en cas de modification ou suppression de l'article L 5422-20, il cessera de plein droit de produire ses effets.

Il s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au 1^{er} septembre 2017. Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement économique, les dispositions du présent protocole d'accord s'appliquent uniquement à ceux visés par une procédure de licenciement dont la date d'engagement est postérieure au 1^{er} septembre 2017.

Toutefois, pour les mesures ayant un impact opérationnel conséquent, la convention relative à l'indemnisation du chômage pourra adapter cette date sur la base d'études d'impact, sans toutefois prévoir une date d'application ultérieure au 1^{er} décembre 2017.

Les dispositions en vigueur au 1^{er} septembre 2017 ainsi que les textes d'application, non affectés par les dispositions du présent protocole d'accord, régissant le régime d'assurance chômage, demeurent applicables.

Fait à Paris le 28 mars 2017,

Pour la CPME,

Pour la CFDT,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,