

TABLEAU DE BORD

Emploi

+ 86 100 (+ 0,3 %)

PROGRESSION DE L'EMPLOI SALARIÉ AU 1^{ER} TRIMESTRE 2021

Source : Dares, juin 2021

- 266 000

NOMBRE D'EMPLOIS DÉTRUITS EN 2020

+ 406 000

NOMBRE D'EMPLOIS CRÉÉS EN 2019 ET FÉVRIER 2021

Source : Insee, juin 2021

Chômage

- 670 000

BAISSE DU NOMBRE DE CHÔMEURS DE CATÉGORIE A ENTRE MAI 2020 ET MAI 2021

6 388 100

NOMBRE DE PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI EN MÉTROPOLIS EN MAI 2021

Sources : Dares et Pôle emploi, juin 2021

Salaire

+ 0,6 %

PROGRESSION DU SALAIRE MENSUEL DE BASE AU 1^{ER} TRIMESTRE 2021

+ 0,8 %

HAUSSE DES PRIX AU 1^{ER} TRIMESTRE

- 0,2 %

RECUL DU POUVOIR D'ACHAT AU 1^{ER} TRIMESTRE

Retraite

16,7 millions

NOMBRE DE RETRAITÉS EN 2019

+ 301 000

PROGRESSION DU NOMBRE DE RETRAITÉS ENTRE FIN 2018 ET FIN 2019

1 503 euros

PENSION BRUTE MENSUELLE MOYENNE EN 2019

1 924 euros

PENSION BRUTE MENSUELLE DES HOMMES

1 145 euros

PENSION BRUTE MENSUELLE DES FEMMES

Audiences syndicales en 2021

CFDT : 26,77 %

CFTC : 9,50 %

CGT : 22,96 %

UNSA : 5,99 %

FO : 15,24 %

SOLIDAIRES : 3,68 %

CFE-CGC : 11,92 %



© gpointstudio / Freepik

ASSURANCE CHÔMAGE

Nouvelles règles d'indemnisation en vigueur

La réforme de l'assurance chômage portée par le décret du 30 mars 2021 est finalement entrée en vigueur le 1^{er} juillet. Reportée plusieurs fois en raison de la crise sanitaire, elle a, en outre, été suspendue le 22 juin par le Conseil d'État, saisi par plusieurs syndicats. Le gouvernement a donc revu à chaud sa copie.

Du moins la temporalité de sa réforme, car il estime que le fond n'est pas mis en question par l'arrêt du Conseil d'État. Ce dernier relevait notamment que la mise en œuvre des nouvelles règles de calcul de l'allocation au 1^{er} juillet aurait pénalisé les salariés des secteurs qui utilisent des contrats courts, quand ces secteurs ne se seraient vu appliquer un malus sur ce type de contrats qu'à partir du 1^{er} septembre 2022. Les règles actuelles de calcul de l'allocation chômage sont donc prolongées jusqu'au 30 septembre. D'ici là, le gouvernement doit proposer un nouveau décret au Conseil d'État. Rappelons que le but de ces nouvelles règles de calcul est précisément de lutter contre les contrats courts.

L'éligibilité aux allocations chômage et leur dégressivité pour les hauts revenus sont modifiées depuis le 1^{er} juillet mais l'application de ces deux mesures se fera en deux temps. Pour ouvrir des droits au chômage ou les recharger, il faut aujourd'hui avoir travaillé quatre mois. Cette durée sera portée à six mois lorsque deux conditions auront été remplies : quand le nombre de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois aura dépassé 2 700 000 sur une période de quatre mois consécutifs ; et lorsque le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans emploi, à la recherche d'un emploi) aura baissé d'au moins 130 000 au cours des six derniers mois.

Depuis le 1^{er} juillet, les allocations chômage des salariés de moins de 57 ans ayant un revenu antérieur supérieur à 4 500 € baissent de 30 % au bout du huitième mois d'indemnisation. Lorsque les deux conditions précédentes auront été réunies, cette dégressivité s'appliquera au bout du sixième mois.

Quant au bonus-malus sur les contrats courts, il n'entrera pas en vigueur avant septembre 2022. Mais les entreprises de sept secteurs fortement consommateurs de contrats courts (fabrication de denrées alimentaires ; distribution d'eau, gestion des déchets ; hébergement et restauration...) sont mises sous observation jusqu'au 30 juin 2022. 21 000 entreprises sont concernées. S'il s'avère qu'elles abusent des contrats courts, elles se verront appliquer une augmentation de leurs cotisations chômage pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale. Toutefois, les entreprises fortement impactées par la crise, comme les hôtels-café-restaurants, échapperont temporairement à ce malus.

Rubrique réalisée par Emmanuel Franck & Aude Aboucaya



ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Le juge doit évaluer l'autonomie effective des responsables

En l'absence d'accord entre syndicats et employeur, l'employeur fixe le nombre d'établissements donc de CSE, « compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » (article L. 2313-4 du Code du travail). Comment le juge vérifie-t-il cette autonomie de gestion ? Dans un arrêt du 9 juin 2021, la Cour de cassation précise le rôle du juge en cas de contestation du nombre d'établissements distincts pour la mise en place d'un CSE. Le juge est tenu de vérifier si les responsables des établissements disposent d'une autonomie de gestion suffisante dans les faits sans se contenter d'un simple examen de la décision de la Drees (ex-Directe), vers laquelle se tournent les partenaires sociaux en cas de contestation. La Cour de cassation rappelle qu'un établissement est distinct « en raison



© succo de Phabay

de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ». En l'occurrence, une société avait décidé la mise en place d'un CSE unique. Les OS avaient contesté devant la Drees et obtenu trois établissements distincts. L'employeur avait contesté cette décision administrative devant le juge, qui avait refusé d'accéder à sa demande. Estimant que l'examen du juge était superficiel, l'employeur s'était alors pourvu en cassation.

ÉLECTIONS RÉGIONALES

Pour qui les sympathisants des syndicats ont-ils voté ?

Les sympathisants d'un syndicat de salariés votent plutôt à gauche et ceux d'un syndicat patronal votent à droite. *Liaisons sociales* l'a vérifié lors d'un sondage réalisé par Harris Interactive auprès de 6 235 personnes inscrites sur les listes électorales le jour du 1^{er} tour des élections régionales, le 20 juin. 48 % des électeurs proches d'un syndicat de salariés ont voté pour des listes de gauche (LFI, PS, EELV, union de la gauche et des écologistes ou divers gauche), et 20 % ont voté pour LR/divers droite, 12 % pour LREM et 12 % pour le RN. Les électeurs sympathisants

d'un syndicat patronal ont voté à 53 % en faveur d'une liste LR/divers droite et 15 % en faveur du RN. Les proches de la FSU ont voté à 70 % pour des listes de gauche ; les proches de Sud à 65 % ; ceux de la CGT à 62 % ; ceux de FO, de la CFDT et de l'Unsa à 42 % ; ceux de la CFTC à 33 %. À l'inverse, les sympathisants de la CFE-CGC ont majoritairement voté à droite. Les listes RN obtiennent leurs meilleurs scores (24 %) auprès des personnes ne se déclarant proches d'aucun syndicat. Les listes LREM ne dépassent jamais les 20 % parmi les sympathisants d'un syndicat de salariés.

Paroles d'expert

2021, L'ANNÉE DES BONNES IDÉES

Nathalie Marquant, directrice du pôle Comptabilité
François Lamy, expert-comptable
Ecodia Groupe Marquant



L'année 2021 ressemble à 2020, avec la persistance de la crise sanitaire et son impact sur la gestion des ASC, et pourtant le monde évolue. Nous accompagnons plus de 150 CSE par nos conseils et l'établissement des rapports d'arrêtés des comptes. Cela nous a permis de synthétiser ce qui se passe dans ces CSE et de voir avec quelle énergie les élus ont cherché des solutions et des nouvelles idées. Déjà reportés en 2021, les voyages ne pourront avoir lieu. Peut-être en 2022 ? Cependant, la plupart des CSE ont préféré annuler, les salariés ayant du mal à se projeter dans l'avenir.

Les activités habituelles comme les arbres de Noël, les sorties et tout ce qui pouvait être fait collectivement avec les salariés ont été impossibles à mettre en place. Si certains élus se sont découragés, d'autres sont allés chercher de nouvelles idées et de nouveaux modes de fonctionnement qui vont perdurer après la crise sanitaire.

- La dématérialisation des chèques cadeaux, et des chèques-vacances. Certains clients nous ont même dit que c'était bon pour la planète de ne plus avoir à les envoyer par courrier.

- La dématérialisation de la billetterie qui permet d'élargir l'offre aux salariés et évite la gestion des stocks. Les élus nous ont dit que cela leur avait permis de gagner du temps nécessaire pour pouvoir exercer les autres missions de leur mandat.

- La mise en place d'activités plus « virtuelles » offrant aux salariés des activités depuis leur domicile :
 - les cours en ligne (soutien scolaire, presse, musique, langues, formations diverses) ;
 - les cours de coaching sportifs en ligne ;
 - l'organisation de jeux concours via Teams ;
 - les spectacles en ligne comme le théâtre ou la danse proposés par certains établissements fermés.

Tout au long de cette année, au travers des rapports d'activité, nous avons découvert des équipes qui ont su puiser dans leur imagination pour avancer, répondre aux demandes des salariés et utiliser leur budget ASC différemment.

Nous les félicitons d'autant que pour certains nouvellement élus, il a fallu s'adapter par rapport à leur projet initial.

RUBRIQUE EN PARTENARIAT AVEC

