

NOTE AUX ORGANISATIONS



Montreuil, le 5 février 2024

Loi plein emploi - France Travail et le Réseau pour l'Emploi : une attaque généralisée contre la protection sociale

Officiellement pour pallier, entre autres, les difficultés de recrutement des entreprises, à moindre coût, l'Assemblée nationale a adopté le 18 décembre 2023 la loi dite « plein emploi » mettant en œuvre France Travail et le Réseau pour l'Emploi. Depuis le 1^{er} janvier, Pôle Emploi est désormais renommé France Travail et à ce titre s'affiche comme l'opérateur du Réseau pour l'Emploi.

Au-delà d'un changement de nom -déjà discutable- de l'opérateur, la loi « plein emploi » vient modifier non seulement l'organisation du service public de l'emploi mais également les droits des privé-es d'emploi : allocataires du RSA et leur conjoint, l'allocation adulte handicapé, anciens bénéficiaires d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH, allocataires de l'assurance chômage, etc. Les travailleur-ses privé-es d'emploi pourraient être contraint-es d'accepter à peu près n'importe quels ateliers d'aide à la recherche d'emploi, prestations externes d'accompagnement voire, et ce jusqu'à un emploi qui leur serait proposé, une rémunération faible (voire inexistante dans le cadre du RSA) et des conditions de travail dégradées, sous peine de sanction.

Les salarié-es en activité pourraient voir arriver de nouveaux collègues, peut-être aux mêmes postes mais moins bien rémunérés et moins protégés. Rapidement, ils n'auront plus de marge de manœuvre pour des négociations salariales puisque l'employeur aura la possibilité de "piocher de la main d'œuvre à faible coût" dans le « Réseau pour l'Emploi » sans n'avoir aucune responsabilité envers ces « autres » travailleurs et travailleuses puisque non salarié-es.

L'organisation du « Réseau pour l'emploi »

France Travail est aussi la porte d'entrée unique du Réseau pour l'Emploi puisque tous les privé-es d'emploi auront l'obligation de s'y inscrire. France Travail organise désormais tous les opérateurs du service public de l'emploi.

Le « réseau » rassemblera l'ensemble des organismes chargés de l'emploi et de l'insertion, dans une logique de répartition des publics. Cette nouvelle organisation comprend : l'opérateur France Travail (ex Pôle Emploi), les départements, les missions locales, les organismes référents en matière de handicap (dont Cap Emploi) mais aussi tout autre organisme privé ou public fournissant des services en lien avec l'insertion, la formation et l'accompagnement à l'emploi (et notamment les Opérateurs Privés de Placement et les Agences d'Intérim).

La gouvernance de ce réseau, laissé au futur **comité national du Réseau pour l'emploi**, sera composée de 46 membres laissant une place minime aux organisations syndicales.

Les changements à venir pour les privé-es d'emploi

Dès le 1^{er} janvier 2025, seront inscrit-es automatiquement sur la liste des demandeur-ses d'emploi :

- les personnes en recherche d'emploi qui demandent leur inscription ;
- les bénéficiaires du RSA en tant que ménage (conjoint, concubins ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité) ;
- les personnes accompagnées par les missions locales ;
- toute personne accompagnée par des organismes d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;

Ce public sera lié à France Travail via le **nouveau Contrat d'Engagement**. En cas de **non-respect des devoirs** prévus par le Contrat d'Engagement, les allocataires du RSA, les allocataires de l'assurance chômage ou les jeunes accompagnés par les missions locales verront **leurs droits suspendus**.

Si ces mesures seront généralisées au 1^{er} janvier 2025, nombre de personnes sont déjà assujetties à ces nouvelles règles. En effet, par un jeu de conventionnement entre départements, régions et Etat, 18 expérimentations mettent déjà en œuvre ces dispositions depuis 2023. Elles n'ont d'ailleurs d'expérimentations que le nom puisque qu'aucune évaluation n'est prévue afin de revenir sur ce dispositif s'il s'avère inefficace.

➤ **Le contrat d'engagement : 15h d'activité, au service du patronat ?**

Toutes les personnes inscrites sur la liste des privé-es d'emploi devront donc signer un contrat d'engagement avec un organisme référent. L'organisme référent pouvant être l'opérateur France Travail, le département, les organismes délégataires d'un conseil départemental, les missions locales, les Cap emploi, et tout autre prestataire privé ayant signé une convention avec le département ou la région ou désigné par le Comité National du Réseau pour l'Emploi.

Ce contrat d'engagement contraint les privé-es d'emploi à une obligation d'activité d'au moins 15h par semaine. C'est-à-dire que les allocataires du RSA et de l'assurance chômage doivent exécuter ce contrat, y compris en ce qui concerne les 15 à 20 heures d'activité hebdomadaire. Ce quota d'heures d'activité étant présenté comme obligatoire sauf cas particuliers, peut prendre la forme d'ateliers, de formations, de mises en situation professionnelle... Aucun maximum n'est prévu concernant la durée d'activité par semaine. Cela ira-t-il jusqu'à occuper un emploi de 35h par semaine contre 635,75 euros de RSA/ mois ? Comme tous-tes les privé-es d'emploi seront inscrit-es dans les fichiers France Travail, accessibles à tous les opérateurs du réseau, nombre d'entreprises d'intérim se sont déjà portées volontaires pour faire partie intégrante du réseau. Ces entreprises pourront ainsi disposer d'un accès généralisé à leurs données et potentiellement à une main d'œuvre colossale. **Sous couvert du respect du contrat d'engagement - le versement du RSA et du chômage étant conditionné aux 15h d'activité - l'employeur n'aura ni salaire ni cotisations à verser mais disposera d'une armée de réserve contrainte d'effectuer ses heures pour disposer du RSA ou de l'allocation chômage.**

Une alerte a déjà été portée car le plus grand flou demeure sur la nature juridique de ces 15 heures et plus. De fait, les droits syndicaux n'existent pas, la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ne pourra être établie¹ etc.

¹[https://www.courdecassation.fr/decision/6555c04f30a74083181bd35d?judilibre_jurisdiction=cc&judilibre_chambre\[\]=civ2&page=0&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=6&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=8](https://www.courdecassation.fr/decision/6555c04f30a74083181bd35d?judilibre_jurisdiction=cc&judilibre_chambre[]=civ2&page=0&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=6&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=8)

➤ **La suspension-remobilisation : la sanction version Macron**

Comme si toutes ces mesures coercitives ne suffisaient pas, le gouvernement, épaulé par Les Républicains, a intégré une nouvelle sanction dans la loi. Appelée « suspension-remobilisation », cette sanction permet la **suspension des allocations si le contrat d'engagement n'est pas respecté** par le privé d'emploi. Aucun reste à vivre n'a été imposé par le législateur. En réalité, il est facile de procéder à une suspension au moindre prétexte. Une fois les engagements du / de la privé-e d'emploi repris, le versement reprendra. Ce versement ne sera rétroactif que pour une durée de 3 mois. Le Conseil Constitutionnel a cependant censuré partiellement cette mesure, un décret devra donc prévoir une forme de reste à vivre (quotité non saisissable), au nom de la « proportion de la peine ».

Au-delà donc de priver de ressource les travailleur·ses privé·es d'emploi, **aucun mécanisme de recours n'est prévu**. Par contre, si l'opérateur lui-même ne respecte pas les engagements pris dans ledit contrat, les privé·es d'emploi n'ont aucun moyen de faire valoir leurs droits.

➤ **Le partage des données**

En partie censuré par le Conseil Constitutionnel, le partage des données est un des éléments les plus inquiétants dans la mise en place de France Travail.

France Travail, porte d'entrée unique du réseau, aura donc à disposition toutes les données des travailleur·ses privé·es d'emploi. C'est-à-dire les données dont disposait initialement Pôle Emploi, les données dites sociales (hébergement, situation familiale...) mais aussi des données médicales, notamment pour les personnes en situation de handicap. Ce partage de données s'étend à l'ensemble du « Réseau pour l'Emploi » et donc également aux opérateurs privés.

Un des arguments soutenus par la CGT a porté sur l'atteinte manifestement disproportionnée au droit au respect de la vie privée. Si la haute juridiction a fait droit à cet argument, censurant de fait une partie de ces dispositions, le gouvernement semble, lui, bien décidé à contourner cette censure par le biais de conventionnements multiples entre les différents opérateurs du réseau.

➤ **Présomption de démission pour abandon de poste, ou refus de CDI : quand la loi réduit l'accès aux droits à l'assurance chômage**

Une majorité Renaissance + LR a préféré s'attaquer aux privé·es d'emploi. La loi (en l'occurrence une précédente loi votée en octobre 2022) a restreint ainsi un peu plus les droits d'accès à l'allocation chômage.

Désormais, un employeur a le choix entre licencier pour faute ou mettre en œuvre la procédure pour abandon de poste, qui est considéré comme une démission, et de fait, n'ouvre pas de droit aux allocations chômage. Une FAQ indiquait à l'employeur qu'il est tenu de ne plus effectuer la procédure du licenciement pour faute mais doit déclarer la démission comme motif de rupture du contrat².

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2024, tout·e salarié·e en CDD/intérim qui dans les 12 mois refuserait deux fois un CDI à l'issue du CDD (postes similaires en matière de mission, rémunération, temps et lieu de travail) serait également privé·e d'allocations chômage. Un formulaire de dénonciation en ligne permettant aux employeurs de signaler tout refus de CDI à France travail est déjà mis en place³.

La CGT, avec le soutien de la FSU et Solidaires a formé des recours au Conseil d'Etat contre les deux décrets instituant ces mesures de privation des allocations.

² <https://analyses-propositions.cgt.fr/abandon-de-poste-nouvelle-attaque-du-gouvernement-contre-lassurance-chomage-et-le-droit-de-choisir>

³ <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

➤ Les changements pour les personnes en situation de handicap

L'insertion des travailleurs et travailleuses en situation de handicap aujourd'hui en France, est l'affaire d'un certain nombre d'organismes et de statuts. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est le statut permettant de bénéficier de ce circuit particulier. Ce circuit est pensé pour l'accompagnement à l'emploi d'un-e travailleur-euse nécessitant une attention particulière, du fait du désavantage par rapport aux autres travailleur-euses dits « valides ».

- Ce circuit commence avec la reconnaissance administrative du handicap ;
- permettant l'accompagnement à l'insertion professionnelle par CAP Emploi, organisme dédié pour les travailleur-euses handicapé-es ;
- assurant un ensemble de droits à la formation via les Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées ;
- via des services d'accompagnement au travail et au maintien au poste du/de la travailleur-euse handicapé-e, l'Agefiph (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) et les services en lien avec la Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- avec une obligation légale de l'employeur, depuis 1987, d'employer au moins 6% de travailleur-euses handicapé-es dans l'ensemble des effectifs. Ce taux moyen national est de 3,5% pour le secteur privé et de 5,48% pour le secteur public (2022). En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'acquiert d'une contribution financière, versée à l'Agefiph ;
- et un « filet de sécurité » par le milieu du travail dit « protégé » (en opposition au milieu du travail dit « ordinaire » connu de l'ensemble des travailleur-euses valides) : un-e travailleur-euse dont on estime qu'il/elle n'est pas assez apte pour aller sur le marché du travail classique, peut être orienté-e dans des établissements médico-sociaux, dits Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), où lui sera assurée une activité professionnelle, payée moins que le SMIC et en dehors du code du travail, dans un but de « rééducation » au travail dont l'efficacité est particulièrement questionnable.

France Travail acte un certain nombre de changements pour les travailleur-euses handicapé-es :

- **La reconnaissance du handicap (RQTH) va être attribuée automatiquement à un nouveau public élargi** : accidenté-es du travail, victimes de maladies professionnelles, assuré-es bénéficiant d'une pension d'invalidité, les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » avec mention invalidité, les titulaires de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) et les anciens élèves ayant bénéficié d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH.
- **Lorsqu'un-e privé-e d'emploi obtient cette reconnaissance, l'opérateur France Travail en sera automatiquement informé.**
- **L'opérateur est en lien avec la commission interne des MDPH** (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) **pour des propositions en matière d'orientation professionnelle vers le milieu protégé.**
- Tout un ensemble d'expérimentations va être officialisé et généralisé, comme les Entreprises Adaptées (EA) : une entreprise du milieu « ordinaire », soumise aux dispositions du code du Travail et qui devra avoir la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleur-euses handicapé-es parmi ses effectifs.
- Ces EA pourront abuser des nouveaux CDD Tremplin, d'une durée comprise entre 4 mois et 24 mois, conclus avec un-e travailleur-euse en situation de handicap. Ce nouveau contrat de travail continuera les formes de pression, de précarité et de chantages bien connus des travailleur-euses handicapé-es.

La loi établit, pour les travailleur-euses d'ESAT, le **droit à l'expression directe et collective en entreprise** (notamment par l'accès aux instances représentatives du personnel), au **droit d'alerte et de retrait**, à **l'adhésion à un syndicat**, au **droit de grève**. Autant de droits qui n'existaient alors pas dans les ESAT.

Il faut garder en tête que, bien que les travailleur·euses handicapé·es d'ESAT occupent un poste, ils/elles **ne sont pas pour autant considéré·es comme des salarié·es**. Les ESAT sont reconnus comme des établissements médico-sociaux, alors même que ces derniers réalisent parfois des chiffres d'affaires importants, emploient de nombreux·ses travailleur·euses handicapé·es et ressemblent bien souvent à des entreprises classiques. Les travailleur·euses d'ESAT sont considéré·es comme des « usager·es » du médico-social. Cela a des conséquences concrètes, par exemple ils/elles ne cotisent pas pour l'assurance chômage. En effet, les travailleur·euses handicapé·es d'ESAT n'ont pas de salaires mais une rémunération garantie allant de 55 % à 110 % du Smic. Sachant que les travailleur·euses des Esat bénéficient généralement de l'allocation adulte handicapé (AAH, d'un montant plafonné à 903,60 euros pour une personne sans enfant en 2021), le patronat d'Esat se permet bien souvent d'économiser la rémunération due aux travailleur·euses handicapé·es, sous couvert de compensation via le cumul avec l'AAH.

➤ **L'accueil de la petite enfance au service de l'emploi ?**

Le quatrième et dernier titre de la loi concerne la gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant. La garde d'enfants est en effet considérée ici comme l'un des principaux freins à l'embauche, notamment des femmes. Pour y remédier, cette loi instaure un « service public de la petite enfance » ([qui avait dans un premier temps été supprimé par les sénateurs](#)). Les communes deviennent, dans ce cadre, les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant à partir du 1^{er} janvier 2025.

Leurs compétences, à ce titre, sont définies en 4 points :

- recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles ainsi que les modes d'accueil disponibles sur leur territoire ;
- informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents ;
- planifier, au vu du recensement des besoins, le développement des modes d'accueil ;
- soutenir la qualité des modes d'accueil.

A noter que les deux premières compétences sont obligatoirement exercées par toutes les communes. Les deux dernières sont obligatoirement exercées par les communes de plus de 3 500 habitants. Pour l'exercice de la troisième compétence, les communes de plus de 10 000 habitants établissent et mettent en œuvre le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant. Pour l'exercice de la deuxième et de la quatrième compétence, les communes de plus de 10 000 habitants mettent en place le relais petite enfance (l'obligation de mettre en place un relais petite enfance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026).

Si l'on peut, sur le papier, se réjouir que le problème épineux de l'accueil de la petite enfance soit enfin à l'ordre du jour, il est tout aussi regrettable que cela soit fait de la sorte : rien sur les salaires, l'embauche, les conditions de travail, la qualité de l'accueil, l'orientation des financements publics en direction du secteur non-marchand etc. A la place, un énième plan comptable pour « libérer » la potentielle main d'œuvre de la garde de ses enfants. Une absurdité gestionnaire : les 15h d'activités obligatoires mise en place par France Travail pourrait concerner la garde bénévole des enfants d'autres bénéficiaires du RSA...

Une attaque généralisée contre les travailleur·seuses, privé·es d'emploi et la protection sociale

Toutes ces mesures confirment la défiance du gouvernement et de la majorité à l'encontre des plus précaires. Cette loi remet en question notre système de protection sociale. Qu'il s'agisse de système de solidarité ou d'assurance, la loi « plein emploi » vient bafouer les principes même de ces dispositifs d'assistance pour l'un et d'assurance pour l'autre.

Concernant le **conditionnement d'allocations de solidarité**, le préambule de la Constitution place symboliquement comme droit fondamental premier le principe de sauvegarde de la

dignité humaine qui implique de garantir à chacun·e le droit de vivre dignement, ce qui suppose de percevoir de la part de la puissance publique les ressources minimales en cas d'impossibilité ou d'incapacité de les obtenir par le travail. Le principe de fraternité prend, par ailleurs, la forme d'une obligation de solidarité à l'égard des personnes qui se trouvent privées des moyens de subsistance. Or rappelons que le niveau du RSA est proche aujourd'hui de la moitié du seuil de pauvreté. Il est d'une nécessité de subsistance minimale et son conditionnement impliquera une augmentation de la pauvreté notamment pour les personnes en incapacité de travailler (garde d'enfant, proche aidant, difficultés personnelles...).

En ce qui concerne le **conditionnement du droit à l'allocation chômage (qui ne couvre qu'un inscrit sur trois)**, le mécanisme est tout aussi aberrant. Même pour disposer de droits pour lesquels les travailleurs·euses ont cotisé, ils devront réaliser un minimum de 15h d'activités obligatoires par semaine.

In fine cette loi est une attaque contre le système de protection sociale. Elle permet au gouvernement de **fournir directement au patronat de la main d'œuvre à moindre coût** mais également **d'instaurer un flou entre les différents mécanismes de protection sociale** les rendant encore moins lisibles et accessibles.

Le recours accru à des opérateurs privés est une attaque contre le caractère public du service d'aide et d'accompagnement à l'emploi.

Mais la loi « plein emploi », constitue une attaque beaucoup plus large notamment pour toutes et tous les salarié·es ;

D'abord, les **salarié·es de tous les opérateurs du « Réseau pour l'Emploi » pour qui cette loi dévoie le sens même du service public de l'emploi et de l'accompagnement**. Ce vaste système déshumanise les privé·es d'emploi mais également les agents de l'autre côté du guichet. Ces personnels qui ont à cœur, l'accompagnement, l'accès aux droits, la protection sociale dans son ensemble sont transformés en gendarmes chargés de contrôler les inscrits et allocataires. Les agents de France Travail, salarié·es des missions locales, prestataires privés, ont tous pour mission de contrôler le respect des 15h minimum d'activités obligatoires.

Plus globalement tous·tes les salarié·es des entreprises et secteurs qui auront recours à l'emploi d'inscrit·es à France Travail se retrouveront lésé·es. La pression mise par ce système pousse les travailleur·ses privé·es d'emploi à accepter des emplois dégradés en termes de salaires, de temps de travail, de conditions d'emploi. Les activités (hebdomadaires) obligatoires pourraient être en concurrence avec des emplois rémunérés.

Depuis, Gabriel Attal dans son discours de politique générale du 30 janvier a annoncé de nouvelles attaques : suppression de l'ASS (allocation spécifique de solidarité) et nouvelle réforme de l'assurance chômage. Le même jour, Mediapart a révélé les études secrètes demandées à la DARES par le gouvernement pour évaluer ces nouvelles réformes à la baisse : elles sont désastreuses.

Sur tous les lieux de travail, publics et privés, la CGT appelle toutes ses organisations, et plus généralement les salarié·es et agent·es public·ques, à la vigilance pour défendre les travailleur·ses privé·es d'emploi, contraints aux 15 heures d'activité, pour défendre leurs droits, et empêcher le dumping social, par exemple en faisant requalifier les activités en contrat de travail.