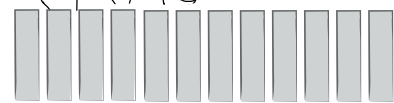


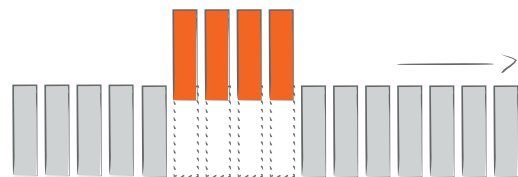
LES DROITS RECHARGEABLES À L'ASSURANCE CHÔMAGE

CDD, INTÉRIMAIRES ET CHÔMEURS :
LA CFDT GAGNE DE NOUVEAUX DROITS

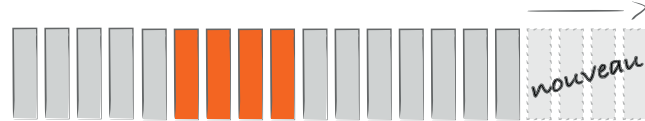
Depuis 2014, grâce aux droits rechargeables, à chaque fois qu'une personne travaille ou retravaille, elle acquiert des droits au chômage qu'elle cumule avec ceux qu'elle a déjà : pour un jour travaillé, elle stocke un jour d'indemnisation. Comment ça marche ?



1 Après avoir travaillé pendant 12 mois, une personne perd son emploi, est au chômage et bénéficie d'une **allocation pendant 12 mois**.



2 Après 5 mois de chômage, elle signe un **CDD de 4 mois** alors qu'il lui restait 7 mois d'indemnisation. **Ces 7 mois d'indemnités sont reportés dans le temps, elle ne les perd pas.**



3 À la fin de son CDD de 4 mois, elle a encore ses 7 mois d'allocation chômage auxquels **s'ajoutent 4 nouveaux mois d'allocation** issus de son dernier CDD : ils se déclencheront à la fin des 7 mois d'indemnisation.

Témoignage de Romain, demandeur d'emploi :

« J'arrivais en fin de droit fin septembre car ma dernière inscription au chômage datait d'août 2014. Je suis allé à Pôle emploi, je croyais que j'allais tomber en ASS* mais les choses ont changé avec le nouveau système. La conseillère a regardé mes petits boulots faits par ci par là depuis 2014. Ça faisait 155 heures ! Ça me laisse encore un mois de chômage... et j'ai une piste dans la boîte où j'avais déjà fait un remplacement. En ce moment c'est dur de bosser, je prends tout ce qui se présente, je vais jusqu'au bout de mes boulots sans démissionner. Je vais m'en sortir ! »

* Allocation de solidarité spécifique versée en fin de droits.

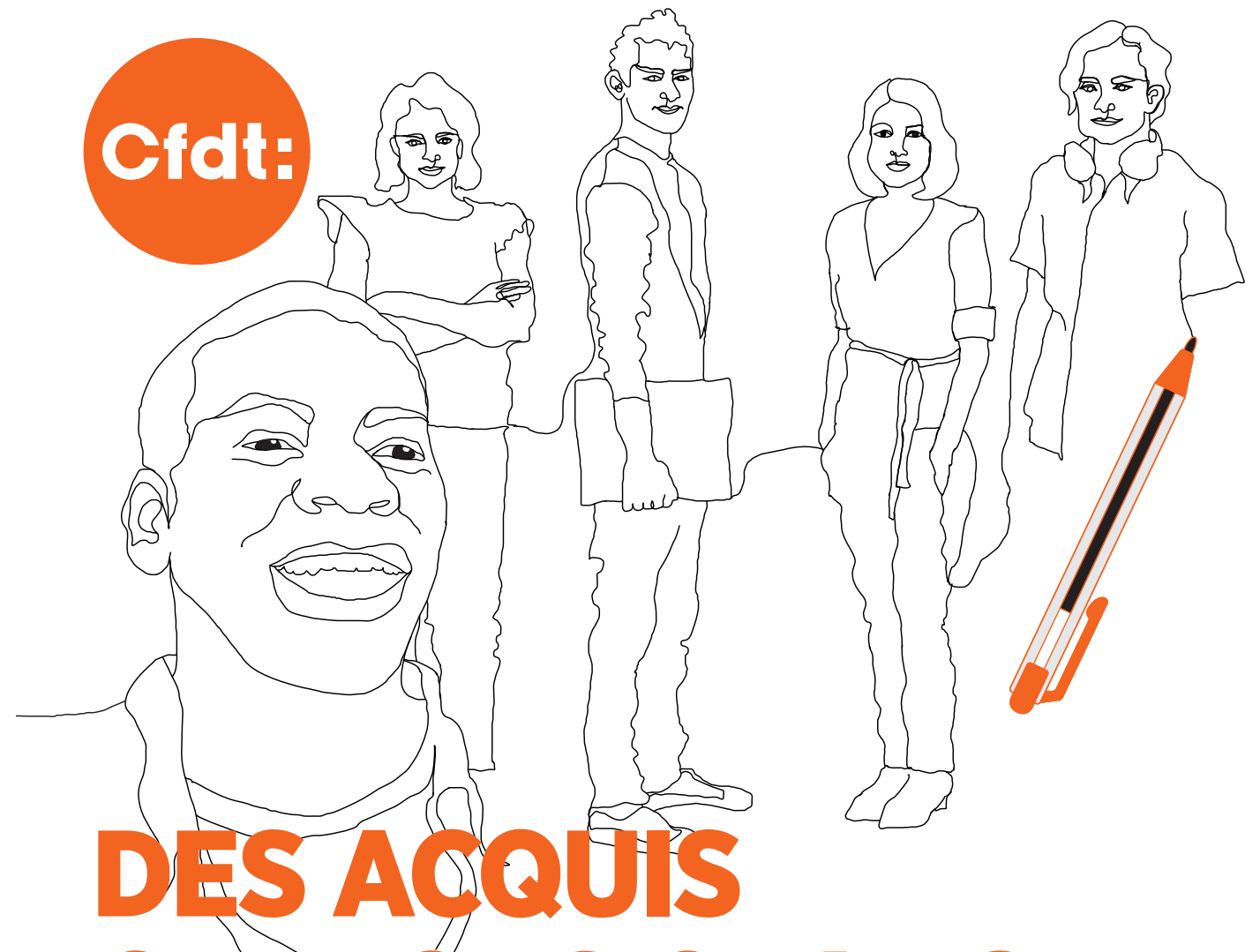
Si son dernier CDD lui donne droit à une indemnisation de 30 % supérieure, grâce à un salaire plus élevé, elle peut abandonner les 7 mois restants et toucher immédiatement les 4 mois d'allocation acquis lors de ce contrat.

Et ça fonctionne !

Neuf mois après la mise en œuvre du dispositif, plus de **340 000 personnes** ont déjà bénéficié des droits rechargeables et ont pu retarder la fin de leur indemnisation.

**ÊTRE INDEMNISÉ PLUS LONGTEMPS, C'EST AUSSI
LA POSSIBILITÉ DE SE FORMER ET DE TROUVER UN CDI.**

Cfdt



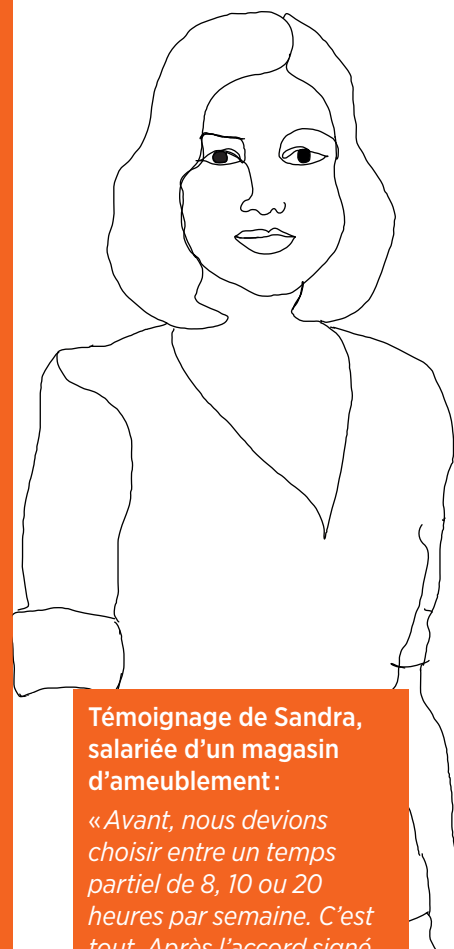
DES ACQUIS QUI VOUS CHANGENT LA VIE

**LA CFDT SIGNE DES ACCORDS ET S'ENGAGE. ELLE OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS
QUI SÉCURISENT LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIÉS :**

- **Encadrement du temps partiel** : les contrats à temps partiel passent à 24h/semaine minimum.
- **Complémentaire santé obligatoire** : l'accès aux soins est garanti pour tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise.
- **CDD, intérimaires et chômeurs** : les droits rechargeables permettent d'allonger la période d'indemnisation chômage.

CFDT.FR

**S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS**



Témoignage de Sandra, salariée d'un magasin d'ameublement :

« Avant, nous devions choisir entre un temps partiel de 8, 10 ou 20 heures par semaine. C'est tout. Après l'accord signé par la CFDT, nous sommes passés à 25 heures minimum, avec une majoration des heures sup' de 25% dès la 1^{re} heure. Mais rien n'est figé : après mon congé parental, j'ai pu passer à 15 heures par semaine. C'était mon choix. De la même façon, j'ai des collègues étudiants qui font plus d'heures pendant les vacances scolaires. C'est tout bénéfice pour eux, comme ils sont payés 10% de plus ! »

L'ENCADREMENT DU TEMPS PARTIEL

POUR EN FINIR AVEC LA PRÉCARITÉ ET LE TEMPS PARTIEL SUBI

Depuis 2013, le temps partiel est mieux encadré pour ne plus être subi par les salariés. Pour la CFDT, c'est une façon de lutter contre la précarité.

AUPARAVANT, LE TEMPS PARTIEL DONNAIT LIEU À DE NOMBREUX EXCÈS :

- temps de travail insuffisant pour accéder à la protection sociale ;
- coupures excessives par rapport au temps de travail réel ;
- horaires morcelés et multiplication des temps de trajet ;
- changements intempestifs d'horaires ou de jours travaillés.

CE QUI A CHANGÉ :

- la semaine de référence d'un contrat de travail à temps partiel est désormais de 24 heures minimum, sauf accord de branche ou demande explicite du salarié ;
- l'employeur est obligé de négocier avec les représentants du personnel l'organisation du temps de travail pour lutter contre les horaires morcelés ;
- le salaire est majoré de 10 à 25% dès la 1^{re} heure de travail complémentaire ;
- les salariés à temps partiel ont un accès prioritaire au temps plein.

DES BÉNÉFICES DIRECTS POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL :

- l'accès à un revenu décent ;
- le droit aux remboursements des soins ;
- le droit aux indemnités journalières ;
- la validation de droits pour la retraite ;
- la possibilité de cumuler deux emplois grâce à des horaires mieux cadrés, ou au moins pouvoir disposer librement de son temps non-travaillé.

PLUS D'UN MILLION ET DEMI DE SALARIÉS BÉNÉFICIENT AUJOURD'HUI DE LA NOUVELLE LOI SUR LE TEMPS PARTIEL.

LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS LES SALARIÉS ET DES DÉPENSES DE SANTÉ MAÎTRISÉES

Le 1^{er} janvier 2016, la complémentaire santé sera obligatoire pour tous les salariés. Plus d'1,1 million de salariés qui n'étaient pas couverts par une complémentaire le sont déjà, auxquels s'ajouteront notamment 700 000 intérimaires en 2016.

Témoignage de Patricia, salariée d'un laboratoire de biologie médicale :

« Avec un tarif négocié au sein du groupe et avec la participation de l'entreprise, la complémentaire santé est devenue très attractive : le premier contrat ne coûte que 40 € contre 67,80 € auparavant et offre des garanties très élevées. Le contrat familial a permis aux femmes qui élèvent seules leurs enfants, nombreuses dans l'entreprise, de faire des économies substantielles. »

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR TOUS, C'EST :

- l'obligation faite aux employeurs de garantir une couverture collective des frais de santé non couverts par la Sécurité sociale aux salariés qui n'en bénéficient pas déjà : **le ticket modérateur** (ce qui reste à charge après le remboursement de l'assurance maladie), le forfait journalier hospitalier, les soins dentaires ou encore le forfait optique. **L'employeur doit financer la moitié du coût de cette complémentaire ;**
- un coût abaissé grâce à une mutualisation plus importante.

POUR LES SALARIÉS, CELA SIGNIFIE :

- un meilleur accès aux soins ;
- la garantie **de soins de bonne qualité au juste prix** grâce à un contrat collectif ;
- la possibilité de progresser professionnellement en changeant d'entreprise, sans craindre de perdre sa couverture santé.

Pour la CFDT, qui a signé l'accord de 2013 à l'origine de cette réforme, la généralisation de la complémentaire santé doit maintenant s'étendre aux salariés de la fonction publique et aux personnes sans emploi : jeunes, retraités et demandeurs d'emploi de longue durée.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR TOUS, C'EST UN MEILLEUR ACCÈS AUX SOINS, QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE SON ENTREPRISE, TOUT AU LONG DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL.

