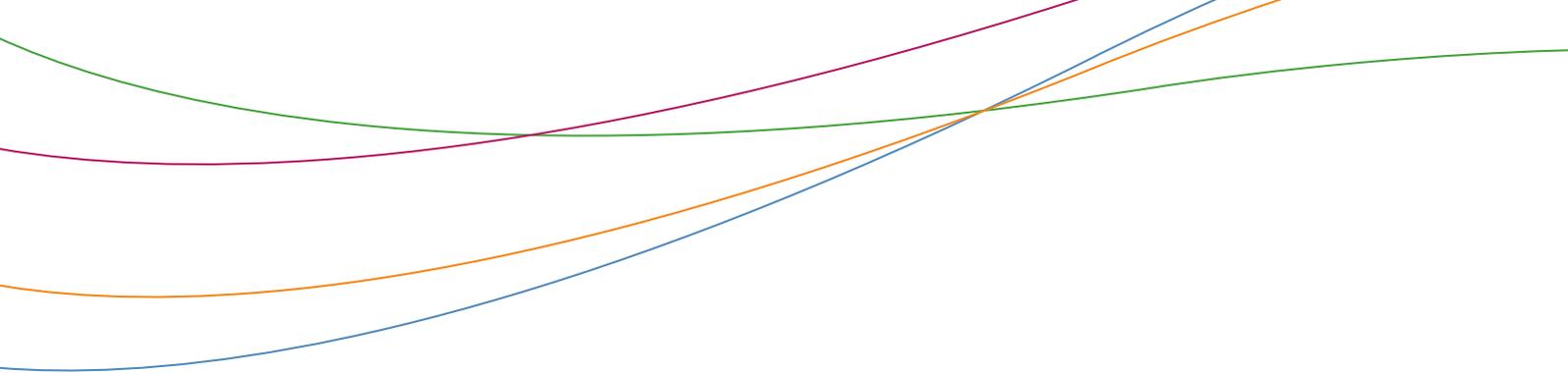


## > *Le Compte personnel d'activité (CPA)*

Le CJD, créateurs d'oxygène, pour une économie au service de l'Homme.



FRANCE



*Le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise n'est pas un mouvement partisan. Depuis 1938, il ne poursuit qu'un seul but : « mettre l'économie au service de l'Homme ». La mission des 4500 adhérents du CJD est de progresser dans leur métier de dirigeant et de travailler avec les élus, qu'elle que soit leur couleur politique, afin de réussir à créer un environnement favorable au développement d'entreprises responsables sur l'ensemble du territoire.*

### *Chiffres-clés :*

- ⌘ 50 chefs d'entreprises ont répondu à ce sondage.
- ⌘ 78% des entrepreneurs ayant répondu au sondage expriment des craintes vis-à-vis de ce dispositif.
- ⌘ 73% des sondés sont favorables au transfert des informations relatives aux droits de leurs salariés vers un système d'information externe.

### *Attentes des dirigeants vis-à-vis du Compte personnel d'activité*

Si certains dirigeants sondés ont déclaré ne rien attendre du Compte personnel d'activité (18%), une très grande majorité (72%) a exprimé ses attentes vis-à-vis de ce dispositif.

- ⌘ **Vis-à-vis des salariés** : une des attentes fortes concernant ce dispositif est qu'il permette d'améliorer l'employabilité des individus, mais également leur bien-être et leur motivation. Les sondés attendent également, de manière générale, que ce dispositif facilite l'accès direct des collaborateurs à une information claire, précise et complète afin qu'ils puissent avoir une meilleure connaissance de leurs droits, gérer personnellement leur parcours et développer une plus grande autonomie, notamment vis-à-vis du choix des formations. Les dirigeants d'entreprise attendent de ce dispositif qu'il valorise le parcours des collaborateurs et leur permette de monter rapidement en compétence.
- ⌘ **Sur la mise en place du dispositif** : les dirigeants d'entreprise s'attendent à ce que le CPA soit un dispositif simple et clair, qui facilite la gestion administrative de l'ensemble des droits concernés, simplifie les obligations légales (en termes de formation, notamment) et introduise de la fluidité entre les différents statuts (indépendants etc.). Certains sondés souhaiteraient également être sollicités dans la mise en place du CPA.
- ⌘ **Sur la finalité du dispositif** : les dirigeants ayant répondu au sondage estiment que le CPA pourrait représenter une opportunité de flexibiliser le marché du travail, tout en sécurisant les droits des salariés.
- ⌘ **Attentes spécifiques** : certains dirigeants souhaiteraient voir intégrer, dans le CPA, la solidarité afin qu'il puisse être particulièrement bénéfique pour les jeunes en décrochage scolaire et les chômeurs.

## *Crainces exprimées à l'égard du CPA :*

78% des entrepreneurs ayant répondu au sondage expriment des craintes vis-à-vis de ce dispositif. Les principales craintes sont listées ci-dessous :

- ⌘ **Complexité et lourdeur administrative**, gérable pour les grosses structures mais pas pour les TPE/PME. Obligation pour l'entreprise de devoir gérer une multitude de cas individuels.
- ⌘ **Complexité d'utilisation**. *Exemple donné d'un salarié qui quitte une entreprise ; est-ce que l'employeur versera l'indemnité de congés payés au salarié ou à un organisme quelconque gérant le CPA ?*
- ⌘ Un dispositif supporté par une **technologie obsolète, non intuitive** et dont la charge de la mise en œuvre incombe une nouvelle fois aux employeurs, alourdissant par là même leurs contraintes.
- ⌘ **Que les salariés ne s'approprient pas le dispositif** (à l'instar du compte personnel de formation) ou qu'ils ne maîtrisent pas, pour certains, l'outil informatique.
- ⌘ **Coût supplémentaire** pour l'entreprise.
- ⌘ Des **obligations supplémentaires** pour l'entreprise, en termes d'information ou d'entretiens.
- ⌘ Que le financement du dispositif soit assuré par une **nouvelle taxe** payée par les entreprises.
- ⌘ Certains sondés ont exprimé leur crainte d'avoir à prendre en charge le coût des droits à la formation accumulés par une recrue dans une autre société.
- ⌘ Concernant la formation, **la perte de la capacité à financer des formations non professionnalisantes** (formations de développement personnel par exemple) ou **la perte du choix des organismes de formation**.

Les dirigeants sondés ont exprimé certaines conditions d'application du dispositif qui, si elles sont respectées, pourraient représenter un intérêt pour les employeurs :

- Si le CPA est simple à mettre en place, à expliquer et à gérer.
- S'il permet une autonomisation réelle des salariés.
- S'il intègre une logique de simplification des démarches.
- Si l'employeur a accès à un minimum d'information afin d'accompagner le salariés dans ses souhaits de formation et/ou d'aménagement du temps de travail sur une période donnée par exemple.
- S'il permet d'avoir un canal unique de transmission d'information.
- S'il simplifie les fiches de paie et les contrats.
- S'il n'est pas à la charge (en termes de gestion et de coûts) de l'entreprise.
- S'il permet de former des collaborateurs souhaitant changer de métier.

## *Les droits à intégrer dans le compte personnel d'activité*

A la question «*Quels sont les droits que tu verrais dans ce compte ?*»,

- ⌘ 90% des répondants y intégreraient les droits sociaux contributifs (assurance maladie, assurance chômage, retraite)
- ⌘ 75% y intégreraient les droits liés à la sécurisation des parcours (CPF, C3P, CIF etc.)
- ⌘ 70% y intégreraient les droits conventionnels (droits liés à la rupture de contrat de travail)
- ⌘ 60% y intégreraient les droits acquis dans le travail (congrés payés, RTT, épargne salariale, CET...)
- ⌘ 10% y intégreraient d'autres droits.

De manière générale, les entrepreneurs sondés estiment qu'il est important que le CPA soit complet et exhaustif afin de devenir l'outil de référence de l'employé. Nombreux sont ceux qui évoquent également l'importance de la gestion de ce dispositif qui devrait être déléguée à un organisme unique.

Certains estiment, en revanche, que la pénibilité n'a pas sa place dans le CPA en ce sens où elle ne concerne pas le parcours du salarié.

Enfin, selon certains sondés, les droits liés au travail (RTT, CET, CP, épargne salariale) ne doivent pas être transférés lors qu'il y a changement de société, au risque de freiner l'embauche. Ces droits pourraient être incorporés sur demande du salarié, avec accord exprès de l'employeur.

## *Transfert des informations relatives aux droits des salariés*

73% des sondés sont favorables au transfert des informations relatives aux droits de leurs salariés vers un système d'information externe.

Les dirigeants d'entreprise sont donc a priori favorables à une telle possibilité. En revanche, nombreux sont ceux qui identifient des obstacles à ce transfert :

- Si cela nécessite de la ressaisie d'information à la charge de l'employeur.
- Si l'organisme de gestion n'est pas efficace (type RSI).
- Si les données ne sont pas sécurisées et confidentielles.
- Si l'interface technique n'est pas assez soignée pour que les transferts soient automatisables depuis tous les SIRH.
- Si le système n'est pas flexible.
- S'il n'y a pas de base de données commune.

## *Conclusion*

En conclusion, les dirigeants sondés perçoivent l'intérêt de ce dispositif, mais expriment leurs doutes quant à sa mise en place effective. En effet, ils s'inquiètent de sa complexité qui aurait pour conséquence, entre autres, de faire supporter une charge de travail supplémentaire aux petites et moyennes entreprises. Une solution pour éviter ces écueils serait, comme demandé par plusieurs répondants, d'inclure des dirigeants de TPE/PME dans le processus d'élaboration du CPA afin de prendre en compte leurs problématiques spécifiques.

