

Contribution à la Commission Compte personnel d'activité (CPA)

Délégation CGT

Propos introductif de la délégation CGT:

Vous avez signalé dans votre note de synthèse *France Stratégie* de M. Boisson-Cohen, H. Garner, intitulée : « **Le compte personnel d'activité : genèse, ambitions et périmètre** » que la CGT développe le concept de « **sécurité sociale professionnelle** » depuis 15 ans dans un projet global de « Nouveau statut du travail salarié ». et vous écrivez, je cite : « Il s'agit d'un socle de **droits individuels garantis collectivement**, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre ; ces droits garantiraient la continuité et la progressivité des droits au salaire (« droit au CDI ou à un emploi statutaire à temps complet », « droit à un salaire socialisé qui garantirait un revenu permanent à tout salarié »), à la formation professionnelle, à la protection sociale (notamment à l'assurance complémentaire santé et prévoyance). Dans cette optique, la sécurisation des parcours professionnels repose sur une personnalisation des droits et une vision préventive de la protection sociale fondée sur des dispositifs de solidarité et de mutualisation. Elle engage de ce fait une reconstruction du système juridique, institutionnel et financier qui gère le travail et l'emploi ».

Vous ne serez donc pas surpris que nous commençons notre propos par vous réaffirmer notre grand intérêt à ouvrir le débat autour d'un projet structurant pour la société et, ce, dans un objectif de transformation sociale fondée sur la réponse aux besoins humains et le plein emploi solidaire. En cela nous partageons les conclusions de votre rapport intitulé : « réconcilier l'économie et le social » qui pose la nécessité de répondre aux besoins des personnes.

En effet, toutes les études s'accordent à démontrer que les fondements de notre modèle social sont menacés et par là même la cohésion de notre pays est fragilisée.

Le monde du travail, son organisation, son sens, sa finalité a connu des bouleversements très importants depuis plus d'une trentaine d'années.

Travailler aujourd'hui n'immunise plus contre la précarité, la pauvreté, l'exclusion. Des couches sociales entières et diverses de la société sont touchées : Ouvriers, employés, agriculteurs, artisans, jeunes, fonctionnaires...

Les restructurations des entreprises laissent sur le « carreau » des milliers de salariés. Pour éviter le chômage, certains acceptent une mise à la retraite anticipée, des mobilités subies ou des reconversions souvent mal accompagnées. D'autres sont conduits à accepter des dispositifs qualifiés « *de retour vers l'emploi* » mais sans garantie de retrouver une situation professionnelle stable.

Pour beaucoup, c'est l'engrenage de l'indemnisation chômage puis l'attribution de revenus d'assistance qui les inscrivent durablement dans l'exclusion économique et sociale avec des revenus qui ne permettent pas de vivre correctement.

Je souhaite insister sur cette réalité, elle place le curseur de l'ambition qui doit être la notre.

Compte tenu de l'enjeu, l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle nous paraît indispensable. Il en va du respect de l'art. 1 du code du travail et j'ajouterai en veillant au respect du principe de loyauté de la négociation, ce qui a fait défaut lors des dernières négociations interprofessionnelles. Nous précisons que la CGT défend, au-delà de trouver un lieu neutre autre que le siège du MEDEF pour négocier, de partir d'un texte élaboré entre les OS et OP tenant compte des différents points de vue ; c'est le rôle que votre commission pourrait jouer sur le CPA.

Nous pensons également qu'il faut, puisque l'ambition affichée est l'universalité, et dépasse le champ strictement paritaire, que cette négociation, s'il elle est engagée, s'appuie sur une concertation plus large, pourquoi pas quadripartite (Etat, régions, Syndicats de salariés et d'employeurs) et associant le travail que vous menez au sein de votre commission.

Notre ambition en matière de sécurité sociale professionnelle repose sur 2 piliers :

- Créer de nouvelles garanties pour réduire significativement les inégalités, le chômage et repenser la solidarité avec le droit effectif au travail et le plein emploi solidaire,
- Créer de nouveaux droits, l'effectivité de la démocratie au travail pour reconquérir la place du travail et des travailleurs au travail, le dépassement du lien de subordination du salariat,

Ainsi pour la CGT, il s'agit de créer des droits individuels garanties collectivement, **non pas pour assister mais pour sécuriser le travailleur**, afin que puisse s'exercer la démocratie, sa liberté au travail, son pouvoir d'agir.

Trois idées au moins guident nos propositions :

- attacher les droits à la personne du salarié plutôt qu'à la nature de l'employeur,
- favoriser une continuité et une progressivité de carrière et de droits, même en cas de changement d'employeur ou de profession, **et ce à partir d'un socle minimum acquis à l'ouverture du compte**. Nous pensons là en particulier aux jeunes notamment sortis du milieu scolaire sans qualification reconnue et aux salariés précaires.
- asseoir les financements sur des contributions mutualisées des entreprises, en particulier la valeur ajoutée des entreprises doit être mise à contribution. Il est nécessaire que les entreprises assument leur responsabilité sociale. La CGT porte des propositions sur ces modulations selon les performances des entreprises en matière d'emploi stable ou d'évolution de leur masse salariale.

Pour assurer la progressivité et la transférabilité des droits, l'ensemble devrait être indissociable à un haut niveau de garanties collectives interprofessionnelles, compléments indispensables des conventions collectives et statuts.

C'est cet ensemble que nous appelons « nouveau statut pour le travail salarié ».

Nous célébrons cette année les 70 ans de la sécurité sociale, il nous semble que le débat pourrait être ouvert sur la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle comme nouvelle branche de la sécurité sociale. C'est ce que la CGT a porté dans la concertation donnant naissance au CPF en particulier, nous proposons alors une gestion par la CNAV en lieu et place de la CDC.

Le CPA reprend l'idée positive de droits rattachés à la personne, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables aux employeurs. Ainsi, sa valeur ajoutée doit résider dans des droits permettant de réellement sécuriser la personne dans la période pendant laquelle elle se trouve entre deux emplois qui permettent, **à défaut de maintenir le contrat de travail**, de préserver les droits qui y sont attachés. C'est pourquoi nous parlons de sécurisation des personnes pendant leur parcours professionnel et au-delà tout au long de leur vie. Il ne s'agit pas d'en rester à de simples mesures visant à renforcer l'employabilité au détriment de la reconquête du Travail.

A ce stade de notre information sur ce dispositif plusieurs interrogations se posent :

- Les droits qui doivent être regroupés dans ce CPA sont de natures différentes. Le CPF est inscrit en heures, le compte pénibilité en heures d'abondement du CPF mais aussi en « points » d'accès à la retraite, les droits rechargeables à l'assurance chômage en euros.

- les droits acquis au CPF ou au compte pénibilité sont permanents alors que les droits à l'assurance chômage ont une durée limitée.
- Les droits s'acquièrent par le contrat de travail et sont donc proportionnels aux conditions de ce contrat de travail. Les salariés en contrat précaires ou en temps partiel n'acquerront que des droits limités alors que ce sont eux qui sont le plus victimes de l'insécurité professionnelle.
- Pour ce qui est du compte épargne temps (CET) c'est un dispositif qui est déterminé par des accords collectifs dans certaines entreprises son inscription dans un compte qui a vocation à être universel est problématique.

En conséquence les droits inscrits dans ce CPA ne seraient pas fongibles et seraient sans plus. consultables et éventuellement mobilisables indépendamment les uns des autres. Ce projet gouvernemental ne peut se réduire à une compilation de droits existants dans un compte accessible pour chaque salarié.

Ce projet ne peut s'inscrire dans une démarche assurancielle (comme le terme de compte pourrait le suggérer) et faire porter à l'individu ce qui doit relever de la solidarité nationale.

Nous ne pouvons omettre de nous interroger sur le contexte de dégradation des droits des salariés et attirer votre attention sur les risques. La mise en place du CPA ne peut reposer sur un « donnant/donnant » exigé par le patronat et permettre plus de « souplesses » sur le contrat de travail et les procédures de licenciements, moins de cadre collectif comme par exemple les conventions collectives et plus de décentralisation de la négociation au niveau des entreprises ; je fais bien évidemment référence ici aux réformes en préparation que préfigure le rapport « Combrexelle ».

Les dangers possibles :

Une justification de la flexibilisation de l'emploi ...

Sans faire de procès d'intention au gouvernement il est évident que ce projet de CPA, qui est présenté comme un progrès social peut dériver dans un sens défavorable aux salariés. Il faut donc être vigilant car le résultat de la négociation et sa transcription dans la loi sera forcément un compromis entre sécurisation de la personne dans son parcours professionnel et flexibilisation de l'emploi. Pour le patronat le développement de droits attachés à la personne ne sont acceptables que s'ils sont la contrepartie d'une flexibilisation accrue de l'emploi.

Le CPA peut devenir un argument autorisant plus de flexibilité, plus de précarité du contrat de travail. Le licenciement, la mobilité fonctionnelle pourraient être présentées comme moins graves. Le patronat se sentirait fondé à demander, ce qu'il fait déjà, plus de

simplification des procédures de licenciement, une réforme du CDI voire le passage vers le contrat unique de travail.

... et de la régression des droits collectifs

Dans cette même logique il y a le risque de voir s'accroître le risque de remise en cause des droits collectifs notamment la hiérarchie des normes. Ainsi dans la loi Rebsamen le patronat a obtenu le droit d'opposition patronal à un accord collectif. Il faut peser le risque dans le CPA de lâcher (les droits collectifs pour une sécurisation du parcours professionnel en construction.

Une réforme non financée

Aucune indication n'est donnée en matière de financement de cette réforme. Or pour qu'elle puisse produire les effets de sécurité professionnelle attendus il sera nécessaire de mettre en place une forme de mutualisation si l'on veut réellement garantir les droits qui seront inscrits dans le CPA.

Une réforme qui risque de fragiliser la mise en œuvre du CPF

Cette nouvelle réforme risque de rendre encore plus complexe la poursuite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle qui rencontre déjà de lourdes difficultés notamment dans la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Rappelons que cette réforme de la FP s'est traduite par une baisse importante des obligations de financements des entreprises de la formation professionnelle de leurs salariés. Bien que le CPF dispose d'un financement dédié celui-ci qui risque fort de s'avérer rapidement insuffisant.

Un risque de dérive vers une sorte de « livret ouvrier »

C'est le risque que nous avons évité dans le CPF mais qui apparaît à nouveau ici. Un salarié qui aurait un CPA trop plein, qui pourrait partir pendant plusieurs mois ans en congé formation, ou qui pourrait faire valoir des droits anticipés à la retraite au titre de la pénibilité pourrait ne pas être intéressant à l'embauche pour l'employeur et se voir discriminé.

Le CPA doit donc comme le CPF être confidentiel et à usage exclusif du salarié.