



Un Compte Personnel d'Activité : Universel et Autonome

Bas de pages

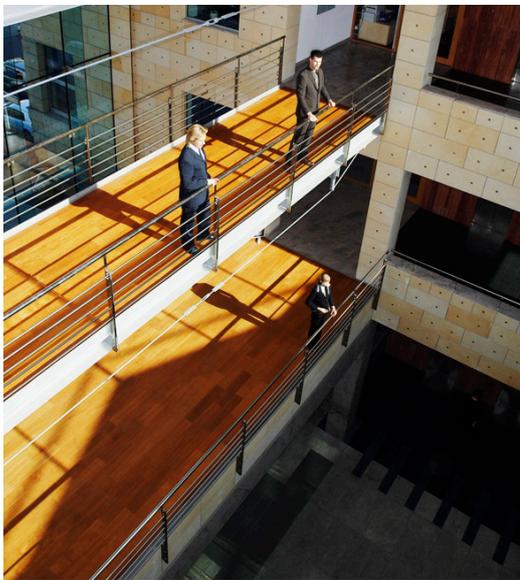
1

Enquête TNS-SOFRE-
Capgemini consulting, juin
2014

2

Enquête BVA,
« répercussions de la
vie professionnelle sur
la vie privée », octobre
2014

Lors d'un entretien avec la presse, le président François Hollande a annoncé la création d'un Compte Personnel d'Activité (CPA) pour l'ensemble des français. Après le temps de la communication politique, ce fut ensuite le temps de la procédure législative. Adopté dans le cadre de la loi de modernisation du dialogue social, nous en savons davantage sur les contours de ce nouvel outil au service de la sécurisation des parcours professionnels. Alors qu'il n'a pas fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux, il revient à ces derniers la responsabilité de donner à vie au CPA qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Il s'agira de regrouper des droits qui accompagneront les salariés tout au long de leur parcours professionnel.



« Des parcours de vie nettement plus fractionnés qui peuvent se mélanger... »

“Les changements dans l'entreprise ne sont pas bien gérés”

Même si les syndicats et le patronat sont quelque peu mis devant un fait accompli, le CPA ne sort pas d'un chapeau au cours d'un tour de magie. Il s'inscrit dans un débat plus large, déjà ancien autour de la sécurisation des parcours professionnels. C'est ainsi que la CGT parle de « sécurité sociale professionnelle » et la CFDT de « compte social personnel » récemment adopté lors de son congrès de juin 2014 et qui ressemble singulièrement au CPA. De quoi s'agit-il exactement ? Que se cache-t-il derrière ces termes qui semblent tenir plus d'un concept que d'une réalité perceptible pour un citoyen lambda ?

Des carrières en discontinu, un lien accru entre vie privée et vie professionnelle

Cela part d'une réflexion sur un constat porté sur les carrières professionnelles qui sont de plus en plus fragmentées dans un monde de plus en plus globalisé et au sein d'un marché de travail soumis à de très fortes mutations. Les salariés ne construisent plus leur parcours professionnel de façon linéaire dans la même entreprise.

Ils peuvent connaître plusieurs employeurs par choix ou suite à des restructurations, passer de la fonction publique au secteur privé et vice-versa, connaître des périodes d'inactivités. Du fait des évolutions de la société au cours des 50 dernières années, les temps de vie ne sont plus les mêmes. Nous sommes passés du triptyque formation initiale-carrière professionnelle-retraite à des parcours de vie nettement plus fractionnés qui peuvent se mélanger :

- un nombre important d'étudiants travaillent pendant leurs études,
- les salariés partent en formation sur leur temps de travail,
- les seniors doivent rester plus longtemps en emploi,
- les retraités peuvent cumuler leur retraite avec un travail, etc.

Du fait des crises, les périodes de chômage peuvent être plus fréquentes ou plus longues comme d'autres phases d'inactivité en lien par exemple avec la santé. Les situations professionnelles peuvent également évoluer au gré des réorganisations ou des restructurations. Leurs conséquences peuvent déborder du champ professionnel. Certaines évolutions aux multiples dimensions accentuent elles aussi ces phénomènes : sociétales, comportementales, technologiques, réglementaires, en lien avec des politiques publiques ou la stratégie des entreprises.

Or, la moitié des salariés français seulement considèrent que « les changements dans l'entreprise sont plutôt bien gérés » et que le « changement est facteur de risque » s'accroissant (1) tandis que 8 actifs sur 10 se déclarent intéressés par des programmes d'assistance afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle (2). Les règles sociales telles qu'elles sont élaborées concrètement risquent progressivement de ne plus remplir leur objectif à savoir protéger les salariés face à ces bouleversements. Rattachées le plus souvent à l'entreprise via le contrat de travail et la négociation collective, elles ne peuvent pas aujourd'hui suivre le salarié dans son parcours professionnel. En outre, il existe une iniquité entre les salariés des TPE/PME et ceux des grandes entreprises dans la simple connaissance ou l'accès effectifs à leurs droits, ceux qui s'insèrent dans des secteurs en développement et d'autres sur des zones de reconversion lourde, ceux qui bénéficient d'un contrat de travail et une kyrielle de travailleurs indépendants.



Note de proposition

Novo Ideo

Il est donc important de changer de paradigme en matière de construction de normes sociales afin que celles-ci soient davantage liées à la personne qu'à l'entreprise. Les branches professionnelles existent déjà pour répondre en partie à ce nouveau défi mais leur nombre trop important et leur manque d'activité pour certaines nécessitent au préalable une refonte pour une meilleure efficacité.

De plus, le patronat a fait en sorte de vider les négociations dans les branches professionnelles au profit des entreprises et ainsi éviter d'élaborer des droits applicables à un plus grand nombre de salariés. Cette tentation de succomber à l'accord d'entreprise, fut-il majoritaire, entre en contradiction avec l'esprit du Compte Personnel d'Activité que nous appelons de nos vœux.

Un compte universel, porteur d'autonomie et donc personnel

Aussi, nous proposons la création du Compte Personnel d'Activité Universel et porteur d'Autonomie, **sur le modèle d'un compte en banque** créditant et débitant des droits fongibles sous forme de points selon une table de conversion soumise à la négociation des partenaires sociaux.

Le CPA peut devenir un élément important qui aide les salariés à mieux appréhender de manière autonome leurs **droits personnels** et mieux gérer les transitions professionnelles en **stockant** un certain nombre d'**informations** tout en **facilitant** leur **mobilisation**. Pour l'entreprise, cela peut être un outil de facilitation de la relation sociale qui n'a jamais été simple dans notre pays. Il est possible de dépasser ce genre de constat car patronat et organisations syndicales ont déjà traité de la question en signant notamment un accord national en janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, accord qui a initié la transférabilité de certains droits au-delà du contrat de travail. Ce texte a ensuite été suivi par l'accord de janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi sous l'angle de l'anticipation. D'autres accords ont suivi sur la formation professionnelle et la qualité de vie au travail. Il faut aujourd'hui franchir une nouvelle étape.

(suite)

Un Compte
Personnel
d'Activité : Universel
et Autonome

Nous voulons construire des mécanismes de mutualisation qui renforcent l'accès aux droits pour les populations de salariés les plus fragiles. Cela nécessite d'avoir une conception offensive du dialogue social afin qu'il soit innovant et efficient. Cela pose également la pertinence du périmètre de la réflexion pour ainsi améliorer la proximité et éviter des usines à gaz.

Nous voulons mettre en œuvre un outil concret permettant une meilleure articulation des temps de vie tout au long du parcours professionnel, de l'école jusqu'à la retraite.

Les droits concernés pourraient être les suivants :

- Protection sociale : mutuelle santé complémentaire, assurance chômage (droits rechargeables), retraites (CNAV-complémentaires, compte de pénibilité) ;
- Formation professionnelle : compte personnel de formation, Fongecif, VAE ;
- Epargne salariale : participation, intéressement, actionnariat, versements volontaires ;
- Temps de travail : compte épargne temps, repos compensateur lié aux heures supplémentaires ;
- Crédit « projet personnel » : comptabilisant des points pour des congés sabbatiques rémunérés, un socle « écriture-lecture » pour lutter contre l'illettrisme, etc.

Nous proposons que chaque salarié ou travailleur indépendant voie son **compte crédit** d'un **capital** de points de **départ**, comptabilisant des droits mobilisables et convertissables pour tous les autres droits qu'il porte. A chaque droit serait attribué un nombre de points convertibles dans le compte universel d'activité en nombre de jours mobilisables indistinctement pour tout autre droit selon une table de convertibilité.

Certains droits pourraient évoluer avec des abondements en fonction de l'ancienneté afin de protéger les salariés les plus fragiles sur le marché du travail : les jeunes, les femmes, les seniors, les handicapés, les salariés les moins qualifiés. On pourrait imaginer lors d'une rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle, licenciement), que les jours de congés dus pour solde de tout compte soient transférés dans le CPA à la demande du travailleur qui ne pourra les utiliser que dans le cadre d'une formation. Le système de points faciliterait la lisibilité ainsi que la conversion des droits au sein du compte et donc leur mobilisation effective.

Ce compte pourrait être alimenté par des rachats de points par le salarié, en alternative aux contrats d'assurance-vie par exemple.

Un compte universel et donc différencié pour rester équitable

Ce nouveau droit ne peut relever d'une mise en œuvre uniforme sauf à méconnaître la diversité des situations économiques du pays et donc à souffrir de la critique d'iniquité. En clair, il faut sortir du seul tropisme du secteur d'activité en conciliant davantage branches professionnelles et territoires qui se développent selon des logiques et des variables socio-économiques propres.

Dans les entreprises et les branches professionnelles, la négociation collective contribue à mettre en place des règles qui vont accompagner certaines évolutions des salariés (mobilité fonctionnelle et géographique, formation professionnelle, durée du travail ...). Cela reste néanmoins insuffisant car la négociation collective se mène trop de façon verticale. Si on débute par l'échelon national interprofessionnel, la déclinaison concrète se fait ensuite dans les branches et les entreprises. Or, pour être plus efficace et mieux couvrir certaines catégories comme les salariés des TPE-PME ou les travailleurs indépendants, il est aujourd'hui nécessaire de développer une approche territoriale rendue encore plus pertinente avec la réforme des régions.

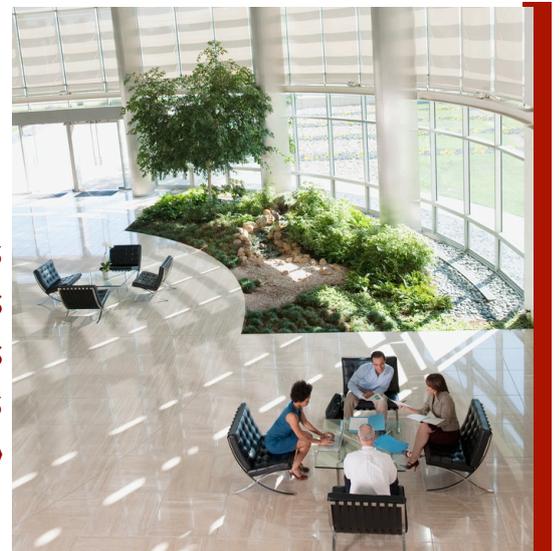
Nous proposons que chaque salarié ou travailleur indépendant voie son compte crédit d'un capital de points de départ, mobilisable et convertissable pour tous les autres droits qu'il porte

Si certains droits seraient ainsi crédités selon les accords de branches, nous proposons que d'autres le soient en lien avec les politiques des régions. Leurs vocations prescriptive en matière d'aménagement, d'orientation dans le domaine économique et de coordination des acteurs publics sur le champ de l'insertion ont été renforcées par la récente réforme territoriale. Les Conseils régionaux voient ainsi s'élargir leur bloc de compétences historiques sur l'apprentissage et la formation professionnelle en lien avec Pôle Emploi. Nous proposons que la région soit la « voiture balai » de cette construction : charpentée par un socle législatif garantissant son universalité, alimentée par les négociations par branches pour garantir son actualité et une dimension opérationnelle, et chapeauté territorialement par la région qui est l'acteur chef de file du développement économique et de la formation.

Conçu comme un réceptacle stockant des informations et des droits fongibles, il est important de le rendre le plus concret possible afin d'être réellement utilisé par les salariés. Il est possible pour cela d'utiliser internet et le « Big Data » ce qui pose comme question l'hébergement, le stockage et la sécurisation des données. Le CPA est d'un support facilitant la portabilité pour le salarié, il doit donc être facilement consultable (internet, communication annuelle et écrite d'un état) et mobilisable.

Confrontée aux mutations d'un monde économique globalisé, une frange croissante du monde salarié et d'indépendants est en proie aux doutes et à l'angoisse. En retour, ces réactions tendent les relations sociales, freinent les adaptations ou isolent les travailleurs dans un maquis de droits qui leur apparaissent trop souvent théoriques. Le Compte Personnel d'Activité est l'outil de portage dont nous proposons de garantir sa dimension universelle et personnelle. Ce faisant, c'est un nouveau levier pour rendre un pouvoir d'autonomie aux citoyens. La dynamique de négociations qu'il permet d'engager, sa construction associant le législateur, les partenaires sociaux et les autres acteurs publics du développement et de la formation doivent permettre de l'adapter au plus près des réalités des territoires et donc, de garantir son effectivité par rapport aux situations réelles.

« Des droits crédités
en fonction des
accords de branches
et des politiques des
régions »



**Note de proposition
Copyright Novo Ideo
Septembre 2015**

Novo Ideo

www.novo-ideo.fr

A l'attention de France Stratégie

Département Société, Institutions et politique sociale
Premier ministre
113 rue de Grenelle
75 007 Paris