

**TABLE RONDE 1 - SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA CREATION  
DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE  
LE CPA : SUPPORT D'UNE NOUVELLE GENERATION DE DROITS SOCIAUX**

---

**Délégation : Bernard SAGEZ, Trésorier confédéral**

Jean-Pierre THERRY, Secrétaire confédéral (FPC)  
Elise GUILLAUME, Conseiller technique politique sociale

Tel que présenté dans la loi Rebsamen, le CPA a vocation à rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser le parcours professionnel de chaque individu, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle.

Dans cette perspective, la CFTC entend participer activement à la création d'un compte universel, qu'elle imagine comme un point d'entrée unique vers les informations et démarches relatives aux droits sociaux de chaque individu. À cette fin, **il doit aller au-delà du champ des droits annoncés par le gouvernement** (Compte personnel de formation, compte pénibilité, mutuelle, droits rechargeables à l'assurance chômage) **et englober les dispositifs du compte épargne temps et d'épargne entreprise** (intéressement, participation) **ainsi que l'ensemble des domaines de la protection sociale** (retraites, assurance maladie de base, prestations familiales, aides au logement dans le cadre de la politique déployée par la branche famille et d'action logement)...

**Mais la CFTC voit aussi dans le CPA l'occasion d'adapter notre modèle de protection sociale aux réalités et besoins actuels.** Il peut être le vecteur d'une parfaite continuité de l'accès aux droits sociaux, et un outil de dynamisation des parcours professionnels. Enfin, il peut contribuer à instaurer plus de justice sociale et à aller dans le sens d'une plus grande responsabilité sociale des entreprises. Avec l'ambition que la CFTC lui porte, la pleine effectivité de ce compte individuel social est soumise à un nombre important de travaux : convergence des informations relatives aux droits sociaux en point unique, simplification des démarches, harmonisation des régimes, amélioration et élargissement de la portabilité, mise en place d'une fongibilité pour certains droits, dotation initiale et abondement du compte.

**Dans une démarche pragmatique, la CFTC propose une mise en œuvre par étapes successives, mais avec une vision claire, du Compte personnel d'activité (CPA) avant d'atteindre sa pleine capacité.**

## 1. Le CPA comme guichet unique virtuel : simplification des droits et des démarches des individus

Les situations individuelles, les parcours professionnels sont de plus en plus divers. Cette diversité s'est accompagnée d'une multiplication des droits et garanties dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Indissociable de la situation professionnelle, la protection sociale se caractérise par une prise en charge fragmentée des risques du fait d'une organisation en « tuyaux d'orgue ». Il résulte de cette évolution et de cette organisation un véritable foisonnement d'informations, de règles, de démarches à accomplir ce qui au final nourrit un phénomène de méconnaissance des droits, de difficultés d'accès, voire de renoncement à certains droits<sup>1</sup>.

**La création d'un guichet unique d'information et d'orientation apparaît donc de plus en plus nécessaire.**

**La création du CPA représente une opportunité pour devenir un outil de ce guichet unique virtuel, non seulement pour informer sur les droits (droits au chômage, droits retraite, couverture santé de base ou complémentaire, droits à formation, aides au logement, prestations familiales), mais aussi pour accompagner les bénéficiaires dans l'ensemble de leurs démarches liées à leur parcours professionnel et à leur protection sociale.** Il serait de la responsabilité des institutions concernées de transmettre les informations.



Le futur déploiement du CPA doit être pensé de manière ambitieuse en ne se réduisant pas à une plateforme avec des comptes, mais également avec des services d'accompagnement. Cette plateforme devra proposer les explications nécessaires, des modes d'emploi, une FAQ ou un chat, des rendez-vous téléphoniques et autres services dédiés à l'usage des droits sociaux.

---

<sup>1</sup> Des études le montrent en effet une augmentation du taux de non-recours aux droits sociaux. Les potentiels bénéficiaires de ces droits sociaux renoncent en effet devant la complexité des démarches et l'éparpillement de l'information [cf. travaux de l'ODENORE (observatoire du non-recours aux droits et service) et du secrétariat général pour la modernisation de l'action publique SGMAP sur le dossier unique pour les minimas sociaux].

Cela nécessite notamment de poursuivre les chantiers actuellement en cours en matière de retraite avec l'Union retraite, de relancer le dossier médical personnel dans une logique de partage des données de santé plus ambitieuse, qu'elle ne l'est dans la future loi santé.

Ce compte pourrait concrétiser également la proposition de la CFTC relative à la traçabilité des expositions professionnelles et de suivi de la santé des travailleurs tout au long de leur vie allant au-delà de la simple prise en compte de l'exposition aux facteurs de pénibilités.

**En conclusion, le CPA serait un point d'entrée unique vers toutes les informations liées au parcours professionnel et à la protection sociale afin de donner aux individus une vision globale de leur situation pour leur permettre d'être acteurs de leur parcours et de faire des choix éclairés.**

## **2. Le CPA comme vecteur de mobilité et de sécurisation professionnelles : construire une protection sociale en phase avec son temps**

Notre modèle social est aujourd'hui à l'épreuve de profondes mutations. Sous l'effet de ces dernières, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires, de plus en plus heurtés et engendrent une insécurité sociale. De façon plus récente, on s'interroge sur le devenir du salariat avec l'émergence de nouvelles formes d'activité qui n'entrent dans aucun modèle juridique préétabli et questionnant ainsi le droit. Là encore cette absence de statut juridique s'accompagne d'une grande précarité en termes de droits sociaux (protection sociale, droit à la formation professionnelle, aides du 1 % logement, etc.)

La CFTC pense qu'il est nécessaire de faire évoluer notre système de protection sociale pour qu'il prenne en compte la réalité des parcours professionnels et personnels d'aujourd'hui et de demain. **Ce système doit être véritablement universel et donc couvrir l'ensemble des citoyens actifs (les travailleurs) tel que cela était voulu par ses fondateurs. Les réponses de notre système doivent être par nature plus personnalisées, attachées à la personne et à sa trajectoire de vie indépendamment de son statut ou de son âge.**

L'universalité de la couverture, c'était déjà le sens du Statut du Travailleur qui concerne toutes les personnes actives et non les seuls salariés. Qu'elle soit étudiante, salariée du secteur privé, fonctionnaire, entrepreneure, bénévole du secteur associatif ou en congé parental, la personne doit pouvoir, sans rupture, bénéficier de droits sociaux et en générer certains. La possibilité de passer de la position de salarié à celle d'indépendant, de clients à prestataires et inversement doit être la plus fluide possible et dans chacune de ces situations, la personne doit être couverte et acquérir des droits sociaux en contrepartie d'obligations.

**L'élaboration du compte personnel d'activité nécessite donc de poursuivre la convergence des régimes dans certains domaines (retraites), et d'aller vers une réelle universalité pour d'autres (Assurance maladie).**

Notre système de droits sociaux doit par ailleurs inclure toutes les nouvelles formes d'activités et prévoir leur concours au financement de la protection sociale comme pour les formes plus classiques.

En cela, le CPA serait une réponse aux enjeux d'une mobilité plus grande recherchée actuellement par les pouvoirs publics.

En complément de ces travaux, ceux sur la portabilité déjà entamés, nécessiteraient d'être poursuivis pour que celle-ci soit améliorée là où elle n'est encore que parcellaire (prolongation de la durée de couverture en matière de complémentaire santé et ouverture aux situations au-delà du chômage

indemnisé, situation des retraités) voir même étendue (la généralisation du compte épargne temps pourrait être envisagée).

**Ces travaux doivent nous conduire également à la reconnaissance du temps personnel et collectif, offrir de vraies solutions pour concilier les temps de vie.** La CFTC estime que le CPA doit intégrer un temps familial individualisé, mobilisable à tout moment de la vie pour accueillir un jeune enfant, accompagner un adolescent ou un parent malade. Un crédit de temps rémunéré (% du dernier salaire), que le salarié utiliserait sans perte de droits sociaux et qu'il pourrait compléter en temps (utilisation de droits à congés non pris) ou argent (monétisation de droits à congés) via la fongibilité. La liberté de choix pour les personnes souhaitant consacrer du temps à la famille deviendrait ainsi réelle et chacun pourrait interrompre son activité le temps nécessaire sans perdre ses avantages liés à l'ancienneté, ni ses droits à retraite.

Autre sujet cher à la CFTC (car il est complètement imbriqué à celui de l'emploi), **est celui du logement** et des services actuellement proposés aux salariés dans le cadre d'Action logement et de ses partenaires. Dans ce domaine, de vastes chantiers sont en cours : réforme d'action logement en vue d'améliorer les services aux salariés, construction d'un dispositif de sécurisation des loyers pour remplacer l'actuelle GRL. Si nous voulons aller dans le sens d'une plus grande mobilité résidentielle des travailleurs (une mission a d'ailleurs été confiée à l'IGAS à ce sujet), il paraît indispensable à la CFTC de coordonner ces travaux avec ceux du CPA.

### 3. Le CPA comme « booster » du parcours professionnel via la fongibilité de certains droits



La fongibilité est déjà à l'œuvre puisque le compte pénibilité a ouvert la voie à une possible conversion de droits en d'autres droits. Concrètement, le temps d'exposition à des travaux pénibles peut être transformé en temps de formation ou en départ anticipé à la retraite. Grâce à la création du CPA, cette logique de conversion pourrait être étendue afin de dynamiser les parcours professionnels des titulaires. Le périmètre des droits concernés par cette fongibilité serait cette fois plus limité et axé dans un premier temps sur la formation professionnelle.

En effet, la formation professionnelle est un élément majeur du parcours professionnel permettant de garantir une employabilité sur le marché du travail et de participer à la construction de parcours professionnels ascendants.

**L'idée serait donc que via le CPA, il y ait la possibilité de mobiliser des droits à congés ou RTT ou encore des sommes acquises au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans) voire au titre d'une indemnisation en cas de rupture du contrat de travail afin de financer une formation.** À l'image de ce qui a été mis en place pour la pénibilité (les droits sont accrus lorsque le bénéficiaire privilégie la formation au départ anticipé), une incitation au choix de la formation en prévoyant un renforcement des droits le cas échéant pourrait être envisagée. Dans la même logique, cette conversion ne pourrait se faire qu'à sens unique (ce que certains appellent la fongibilité partielle ou asymétrique). Des droits à formation ne pourraient ainsi être transformés en droits à congés, ou ne sauraient être monétisés pour abonder les dispositifs d'épargne salariale.

#### 4. Le CPA comme outil de justice sociale et de responsabilisation sociale des entreprises

L'ensemble des conséquences de la création de ce CPA doit cependant être bien mesuré.

**Détacher les droits du contrat de travail pour les rattacher aux parcours professionnels et aux parcours de vie des individus contribuerait à l'individualisation de ceux-ci et à une plus grande contributivité.** Cette démarche implique une forte responsabilisation des individus dans la prise en charge de leur parcours. Elle est en cela une réponse à ceux qui sont en quête d'une plus grande autonomie et tout à fait à même d'assumer leur parcours professionnel. Mais tous les individus n'ont pas les mêmes capacités à s'impliquer dans leur devenir professionnel et à faire des choix optimaux. Avec la mise en place de ce CPA, il ne saurait être question de remettre en question les dispositifs d'aide et d'accompagnement actuels. Mais ceux-ci doivent évoluer dans le sens d'une complémentarité avec le nouvel outil que sera le CPA. De même, ce renforcement de l'accès aux droits tout au long du parcours de vie ne saurait suffire à lui seul. Dans une logique de prévention des risques sociaux, il suppose un redéploiement massif des politiques publiques dans les domaines de l'accueil de l'enfant, des transports collectifs, du logement...

**Pour pallier au risque de renforcement des segmentations et de la dualisation (insiders/outsideurs) déjà fortement présentes sur le marché du travail, le CPA peut être envisagé comme un compte d'investissement, de dotations et de réception de droits inconditionnels pour tout citoyen. Ce qui serait conforme à un principe de droit de tirage social.**

Appliqué à la formation par exemple, ce droit de tirage pourrait se concrétiser par la dotation du CPA de chaque personne dès sa sortie du système scolaire. L'abondement serait inversement proportionnel au niveau de qualification acquis par le jeune. Cette proposition que porte la CFTC depuis de nombreuses années contribuerait à faire de la formation professionnelle une garantie sociale offerte à tout actif.

**Enfin, avec sa proposition de provision pour sécurisation sociale, la CFTC souhaite la possibilité d'un abondement par l'entreprise de certains des droits entrant dans le périmètre du compte personnel d'activité.** Dans le cadre d'une négociation collective renouvelée dans le sens que nous préconisons, il appartiendrait aux acteurs de la branche ou de l'entreprise d'en définir les modalités. Les sommes versées au titre de cette provision pourraient l'être en contrepartie d'un accord compétitivité emploi ou dans le cadre PSE.

Elles viendraient ainsi renforcer les droits à formation des salariés concernés, financer ou venir en complément d'aides financières à leur mobilité résidentielle, prolonger la durée de couverture par une complémentaire santé, ou compléter les droits à indemnisation chômage.