

**« Le Compte personnel d'activité,
de l'utopie au concret »**

Selma Mahfouz

Commission CPA

Présentation à l'AFDT – le 24 mars 2017

Création du compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017

Article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi

(Titre III. Sécurisation des parcours et retour à l'emploi) :

« Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un **compte personnel d'activité** qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les **droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel**, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité. /... /. »

Une idée qui vient de loin

Des rapports : Boissonnat (1995), Supiot (1999)

Des concepts : droits de tirage sociaux (Supiot), flexicurité, sécurisation des parcours professionnels, sécurité sociale professionnelle (CGT),

Une conception du travail qui dépasse l'emploi salarié : contrat d'activité (Boissonnat), état professionnel (Supiot), statut du travailleur (CFTC, 2006), statut de l'actif (ITG, 2014).

Des comptes : compte individuel social (CAS), compte social universel (Davy, 2012), compte social personnel (CFDT), compte personnel d'activité (France Stratégie).

Un levier de transformation du droit du travail et de la protection sociale

Le contexte et les enjeux du CPA

1- Des parcours professionnels plus discontinus, avec une inégale exposition au risque de précarité

- 20 % des actifs connaissent une transition professionnelle chaque année
- 15 % des personnes en CDD basculent vers le chômage chaque année contre 2 % des personnes en CDI
- la précarité sur le marché du travail touche davantage les jeunes, les moins qualifiés, les seniors et les femmes.

2- Des risques de pertes de droits et de non recours

3- Redonner de l'autonomie dans la conduite du parcours professionnel et de vie

- $\frac{1}{4}$ des sorties du chômage se traduisent par une mobilité descendante
- 40 % des actifs occupés expriment des difficultés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelles et familiale

Des premiers pas vers la sécurisation des parcours

Portabilité des droits professionnels ou sociaux :

- De 12 mois pour les garanties santé et prévoyance des demandeurs d'emploi
- Droits rechargeables à l'assurance chômage
- Compte personnel de formation

Gestion plus personnalisée des parcours professionnels :

- Conseil en évolution professionnelle
- Droit à une mobilité volontaire sécurisée (+ de 300)
- Entretien professionnel tous les deux ans et bilan tous les 6 ans + « garantie » d'accès à la formation

Comptes personnels :

- Compte personnel de formation (près de 2 millions de comptes ouverts au 30/09, 100 000 dossiers de formation ouverts, 67000 validés)
- Compte personnel de prévention de la pénibilité : fongibilité partielle, financement mixte (0,01% mutualisé, 0,1% puis 0,2% spécifique)

Etat des lieux de la sécurisation des parcours

Couverture des droits partielle

- Droits famille et maladie universels (résidence stable et régulière)
Mais gestion liée au statut d'emploi (MSA ou CAF par ex)
- >> des changements d'emploi entraînent parfois des délais, pbs de coordination...
- Droits sous condition d'ancienneté minimale (indemnités chômage (4 mois), prestations en espèces assurance maladie, retraite (150h SMIC), congé parental)
- >> un CDD d'un mois au SMIC n'ouvre ni retraite, ni IJ, ni chômage
- Droits non universels : CET – complémentaire santé fonction publique ...

Portabilité limitée des droits

- Pour les droits universels : assurée en théorie – pratique plus diverse
- Couverture complémentaire santé : clauses de désignation / CC
- CET : portabilité si accord collectif le prévoit sinon, conversion ou CDC
- Epargne salariale : déblocage du PEE (pas PERCO) si rupture, portabilité partielle

Fongibilité restreinte

- C3P par construction
- ARCE : indemnités chômage vers aide à la création d'entreprise
- Prime fin de CSP
- CET vers PEE, PEI ou PERCO (ou RAFP dans FP)

Les objectifs du CPA

Trois objectifs ont été retenus :

- Permettre à chacun d'être mieux couvert dans un modèle social décloisonné
- Sécuriser les parcours et en rendre la maîtrise aux personnes
- Donner une meilleure capacité d'autonomie par une réduction des inégalités

Comment y parvenir ?

- Un compte unique alimenté par plusieurs sources
- Une interface numérique qui permet à chacun de mieux connaître ses droits et d'être ainsi en capacité de maîtriser son parcours
- De l'autonomie dans l'usage des droits mais aussi des incitations et un encadrement par des règles collectives

Quelques principes pour le CPA

Trois principes :

- **l'universalité du compte**, qui doit concerner tous les actifs (salariés du privés, fonction publique, indépendants)
- **la portabilité des droits**, qui doit être la plus large possible
- **la fongibilité de certains droits** (compte en points)

Des questions à trancher

- **Quels droits inclure ?** (alimentation / utilisation / information)
- **Quelle liberté** dans l'utilisation des droits ?
- **Quelle fongibilité** entre droits ?
- **Quels droits nouveaux ?**
- **Quels services et accompagnement ?**
- **Quels financements ?** (solidarité, mutualisé, employeur, individu)
- **Quelle gouvernance ?**

Trois scénarios pour le compte personnel d'activité

Scénario 1: le CPA orienté vers la formation et la capacité professionnelle

- accès renforcé à la formation et accompagnement vers l'emploi
- dotations personnalisées pour les personnes plus éloignées de l'emploi

Scénario 2 : le CPA orienté vers l'usage des temps au long de la vie

- meilleure articulation de leurs différents temps de vie voire reconnaissance d'activités non marchandes
- fongibilité élargie aux utilisations en temps, pour solvabiliser des activités socialement utiles

Scénario 3 : le CPA orienté vers la sécurité dans les transitions

- sécuriser les personnes par la continuité des droits sociaux lors de changements de situation
- point d'entrée vers tous les droits sociaux

Tableau synthétique des scénarios

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Finalité	Sécurisation des parcours par un développement des capacités professionnelles	Liberté dans l'usage des temps tout au long de la vie	Sécurisation des parcours par la continuité et l'accès aux droits
Champ	Universel : de 16 ans au décès pour tous les résidents en France		
Droits inclus	CPF, C3P, CIF, CET, épargne salariale + éventuellement allocations chômage	<i>Idem</i> scénario 1 + droits à congés + activités civiques donnant des points	<i>Idem</i> scénario 1 (ou scénario 2) + principaux droits sociaux associés à la personne (sans fongibilité)
Utilisations	<ul style="list-style-type: none"> • Formation, aide à la mobilité, aide à la création d'entreprise • Fongibilité asymétrique vers la formation et ce qui accompagne le développement professionnel (accompagnement, mobilité, freins à l'emploi, etc.) 	<i>Idem</i> scénario 1 + Solvabilisation de périodes de travail non marchand d'utilité collective : temps familiaux, engagement civique, congés longs, bénévolat, etc.)	<i>Idem</i> scénario 1 + droits personnels, mais non fongibles (droits chômage ou retraite et simulations)
Droits nouveaux	<ul style="list-style-type: none"> • Dotations personnelles pour corriger des inégalités de chances (jeunes sans qualifications, chômeurs de longue durée, par exemple) • Portabilité plus grande de certains droits (congés, etc.) 	<i>Idem</i> scénario 1 + possibilité de financer des périodes de travail non marchand	<i>Idem</i> scénario 1 (ou 2)

Tableau synthétique des scénarios

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Finalité	Sécurisation des parcours par un développement des capacités professionnelles	Liberté dans l'usage des temps tout au long de la vie	Sécurisation des parcours par la continuité et l'accès aux droits
Informations et services	Informations utiles à la définition d'un projet : métiers qui recrutent, qualité des formations + services d'accompagnement, de conseil, forums	<i>Idem</i> scénario 1	+ Informations utiles à l'accès aux droits et outils de simulation (chômage, retraite, etc.)
Intérêt pour l'employeur	Formation et mobilité des actifs	+ Gestion plus souple des temps et des fluctuations de l'activité, réduction possible du stress, financement alternatif d'activités socialisées	+ Autonomie plus grande des actifs, conduisant à plus de liberté et de fluidité sur le marché du travail
Unité de compte	Points		
Financement	Droits initiaux, mutualisation, dotations financées par la solidarité + co-financements individuels possibles		
Complexité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Couverture d'un nombre limité d'actifs par les CET et l'épargne salariale • Définition des règles de fongibilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des activités d'utilité collective • Mutualisation des financements 	Conciliation de la complexité des systèmes de droits (et des SI) et de la simplification pour l'utilisateur

Le compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017

- Concerne tous les actifs à partir de 16 ans (15 ans pour les apprentis)
(2018 pour les travailleurs indépendants)

- Regroupe 3 comptes distincts :
 - le CPF : droits à la formation acquis au titre de l'activité
(24h par an, max 150h)
 - le C3P : points acquis du fait de l'exposition à des facteurs de pénibilité
(> heures sur CPF, temps partiel ou trimestres de retraite)
 - le CEC : activités de bénévolat ou volontariat (> heures sur CPF)

- Concrètement, un tableau de bord personnel permettant de :
 - visualiser son CPF, son C3P et son CEC
 - utiliser les droits acquis
 - consulter les bulletins de paye dématérialisés
 - disposer d'outils aidant à s'orienter professionnellement (galaxie des métiers)

Et après ?

- Renforcer le CPA comme instrument de sécurisation des parcours
 - Services et accompagnement
 - Information
 - Forums / pairs

- CPA et Portail des droits sociaux ?

- Le CPA comme instrument du temps choisi ?



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.



Le compte personnel d'activité suppose et permet un accompagnement renforcé et renouvelé

Comme tout dispositif individuel, le CPA porte en lui un risque de renforcement des inégalités s'il ne prévoit pas de **mécanismes compensateurs** et s'il ne s'insère pas dans un **cadre collectif d'accompagnement** permettant à chacun, notamment aux plus fragiles, de se saisir des opportunités qu'il offre.

- Un **accueil et un conseil personnalisés** doivent être mis en place.
- Cela invite à repenser le contour et les modalités d'accompagnement, en s'appuyant notamment sur **les outils numériques**, en complément d'un accompagnement physique qui reste indispensable.
- L'accompagnement doit également être ouvert aux **acteurs de la société civile** (associations, réseaux de pairs, etc.).

Les objectifs du CPA

Trois objectifs ont été retenus dans le rapport :

- Permettre à chacun d'être mieux couvert dans un modèle social décloisonné
- Sécuriser les parcours et en rendre la maîtrise aux personnes
- Donner une meilleure capacité d'autonomie par une réduction des inégalités :
 - la portabilité des droits permet l'accès aux droits indépendamment du statut ou du contrat ;
 - des dotations spécifiques au bénéfice des personnes les plus fragiles et les plus éloignées de l'emploi.

Les évolutions du marché du travail

1- Des parcours professionnels plus discontinus, une précarité accrue

- chaque année, 20 % des actifs connaissent une transition professionnelle
- 15 % des personnes en CDD basculent vers le chômage chaque année contre moins de 2 % des personnes en CDI
- plus de 4 actifs sur 10, à l'échelle d'une vie professionnelle présentent des itinéraires professionnels marqués par un déclassement ou un éloignement de l'emploi
- parmi les plus touchés par la précarité sur le marché du travail, on compte les jeunes, les moins qualifiés, les seniors et les femmes

2- Des risques de ruptures de droits

- Les transitions et les discontinuités professionnelles, la pluriactivité, l'évolution vers de nouvelles formes d'emploi, notamment d'indépendance, exigent de mieux garantir la continuité des droits
- Rendre les droits plus lisibles et accessibles apparaît nécessaire (notamment, complexité de l'écosystème de la formation professionnelle)

Enjeu n°2 : des risques de ruptures, de pertes et de non recours aux droits.

Les transitions et les discontinuités professionnelles, la pluriactivité, l'évolution vers de nouvelles formes d'emploi, notamment d'indépendance, exigent de mieux garantir la continuité des droits.

Également, rendre les droits plus lisibles et accessibles apparaît nécessaire (notamment, complexité de l'écosystème de la formation professionnelle, plus largement du système de protection sociale).

Enjeu n°3 : redonner de l'autonomie dans la conduite du parcours professionnel et de vie.

Des transitions professionnelles trop souvent subies (un quart des sorties du chômage se traduisent par une mobilité descendante).

Des difficultés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelles et familiale (ressenties par environ 40 % des actifs occupés).

Scénario 2 : le CPA orienté vers la liberté de l'usage des temps au long de la vie

Visant plus d'autonomie des personnes dans le travail grâce à une meilleure articulation de leurs différents temps de vie et une reconnaissance de leurs activités y compris non marchandes.

Dans ce scénario, la notion de capacité s'entend au sens large (pas seulement professionnelle) et la liberté prend le pas sur la flexibilité.

Enjeu de ce CPA : rassembler le plus grand nombre de droits fongibles avec une fongibilité élargie aux utilisations en temps, pour permettre de solvabiliser des activités non marchandes, reconnues comme socialement utiles.

Cette vision s'appuie sur des mécanismes de solidarité collective, qui passent principalement par des processus de financement mutualisé, auxquels peuvent s'ajouter des financements individuels.

3- Les conditions du succès ?

- 1- Avoir une vision large des droits sociaux inclus dans le CPA**
 - 2- Penser le CPA comme porteur d'une transformation en profondeur du modèle social à terme**
 - 3- Concevoir le CPA avec comme un chantier numérique, avec les utilisateurs**
 - 4- Développer un accompagnement mixte**
- >> Contribuer à un marché du travail plus inclusif et plus ouvert**