

DOCUMENT D'ORIENTATION SUR LE NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

I/ Le Gouvernement souhaite améliorer l'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU).

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Au vu du caractère facultatif de ce dispositif et de sa mise en place par accord collectif, les régimes de CET existants présentent une très grande variabilité en termes de conditions d'ouverture, d'alimentation et d'utilisation. Le taux de couverture des entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, est par ailleurs très inégal.

En dehors de la situation d'une mobilité au sein d'un groupe, il est rare que le CET soit portable en cas de changement d'entreprise, particulièrement si les deux entreprises n'appartiennent pas à la même branche. En outre, il n'est pas portable entre la sphère publique et le secteur privé alors qu'il l'est entre les différents versants de la fonction publique. Dans le secteur privé, un mécanisme de consignation des droits existe mais demeure très peu utilisé.

Malgré les souplesses offertes par ce dispositif, le nombre de ses bénéficiaires reste aujourd'hui limité dans le secteur privé et sa mise en œuvre dépend souvent de la taille des entreprises, du secteur d'activité et du statut professionnel avec une surreprésentation des cadres. En outre, les CET concernent aujourd'hui très majoritairement les emplois stables, du fait de conditions fréquentes d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir les ouvrir.

Le Gouvernement souhaite aller plus loin en mettant en place un compte épargne temps universel (CETU), conformément à l'engagement du Président de la République. Il s'agit de faciliter pour chacun l'articulation entre la gestion de sa carrière et de ses temps de vie, quels que soient son statut et son parcours professionnel. Le CETU peut notamment faciliter l'aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière.

Ce CETU reposera sur les principes suivants :

- L'universalité, les partenaires sociaux nationaux interprofessionnels étant invités à négocier dans leur champ de compétence. En effet, à l'issue de la négociation nationale interprofessionnelle, le Gouvernement examinera les éventuelles adaptations à apporter aux dispositifs existants dans la fonction publique et en tout état de cause veillera à la portabilité des droits des fonctionnaires ;
- L'opposabilité, qui doit permettre à chaque individu de pouvoir bénéficier de ses droits acquis au titre du CETU ;
- La portabilité, qui doit permettre à l'actif de conserver son compte lorsqu'il change de statut ou d'organisation.

Les partenaires sociaux sont ainsi invités à définir les modalités de fonctionnement du CETU sur la base de ces principes.

Il relève tout d'abord des partenaires sociaux de déterminer les modalités précises d'articulation entre les CET tels qu'ils existent actuellement et le CETU.

Le Gouvernement ne souhaite pas que le CETU se substitue aux CET existants et à la possibilité pour les branches et les entreprises de pouvoir mettre en place des CET avec une grande latitude dans la définition des règles de fonctionnement de ces derniers.

Le Gouvernement souhaite que le CETU soit géré de manière centralisée par un opérateur tiers afin de faciliter sa gestion et la portabilité en cas de changement d'employeur.

Le Gouvernement privilégie le principe d'un CETU instauré en complément des CET d'entreprise ou de branche. Ainsi, les entreprises pourront continuer à déployer leur CET d'entreprise ou de branche, mais, en l'absence de CET, si leur salarié souhaite alimenter son CETU, elles devront alimenter ce dernier.

Les partenaires sociaux pourront également préciser le périmètre des salariés bénéficiaires du CETU et décider, notamment s'ils souhaitent dans ce cadre imposer une condition d'ancienneté, de prévoir le cas échéant des adaptations selon la durée des contrats ou prendre en compte d'éventuelles spécificités sectorielles.

La négociation devra aussi fixer les modalités d'alimentation (détermination des temps ou des accessoires de salaires ou des sommes issues de l'épargne salariale pouvant alimenter le CETU et mise en place le cas échéant d'un plafonnement annuel ou total des droits alimentant le CETU) et d'utilisation du CETU (modalités d'utilisation des droits placés sur le CETU, plafonnement le cas échéant de l'utilisation des droits en fonction de leur usage, modalités d'accord de l'employeur sur l'utilisation de ces droits ou encore modalités pratiques de gestion de la rémunération du salarié utilisant son CETU pour prendre des congés). Une attention particulière devra être prêtée aux

règles d'alimentation et surtout d'utilisation afin de garantir que la détention d'un CETU n'ait pas un impact négatif sur l'employabilité des bénéficiaires, surtout en fin de carrière. Le Gouvernement souhaite par ailleurs que le CETU puisse, comme les CET, continuer à pouvoir être alimenté en temps ou en argent. Enfin, si les droits du CETU, du compte personnel de formation et du compte professionnel de prévention pourront être utilisés pour contribuer à la réalisation de projets qui entrent dans le champ de chacun des dispositifs, le Gouvernement n'envisage pas pour autant de fusion entre ces dispositifs.

En revanche, n'entrent pas dans le champ de la négociation nationale interprofessionnelle, le régime fiscal et social lié aux droits placés sur le CETU ainsi que les modalités de valorisation des sommes placées sur le CETU, au regard des impacts éventuels sur les finances publiques et sur le coût du travail. A ce titre, le Gouvernement n'engagera pas les finances publiques pour garantir l'équilibre financier du dispositif. Le Gouvernement donnera cependant de la visibilité aux partenaires sociaux au fil de leur négociation sur les modalités de valorisation des sommes placées sur le CETU privilégiées.

II/ Le Gouvernement se fixe pour objectif d'atteindre le plein emploi des seniors.

Si le taux d'emploi des seniors n'a cessé de progresser depuis les années 2000 en France, il reste très inférieur à la moyenne de l'Union européenne, en particulier pour les 60-64 ans (33% en France, contre 46,4% en moyenne dans l'Union européenne, 61% en Allemagne et près de 70% en Suède).

Le Gouvernement souhaite donc engager une mobilisation pour l'emploi des seniors, afin d'accompagner l'allongement de la durée d'activité, en complément des mesures d'ores et déjà portées dans la réforme des retraites (retraite progressive ; cumul emploi-retraite ; prévention de l'usure professionnelle ; harmonisation du régime social et fiscal des indemnités de ruptures conventionnelles avant et après l'âge d'ouverture des droits à la retraite...).

Les partenaires sociaux sont donc invités à identifier les mesures favorables au maintien et au retour en emploi des seniors afin d'atteindre un objectif d'un taux d'emploi de 65 % des 60-64 ans à l'horizon 2030, en mobilisant par exemple les leviers d'actions suivants :

- renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise sur la gestion des âges en entreprise ;
- aménager les fins de carrières et favoriser les transitions entre l'activité et la retraite ;
- mieux préparer les secondes parties de carrières en renforçant l'accès des seniors à la formation professionnelle et aux dispositifs de transition et de reconversion, et en améliorant les conditions de travail tout au long de la carrière ;
- mieux lutter contre les stéréotypes et discriminations liés à l'âge et assurer la transparence sur les pratiques, *via* par exemple la création d'outils d'auto-diagnostic.

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont convenus dans le cadre de la négociation relative aux règles de l'assurance-chômage, d'adapter la réglementation pour tenir compte de l'allongement des carrières et sécuriser la reprise d'emploi durable pour les demandeurs d'emploi seniors, représentant un impact budgétaire d'au minimum 440 millions d'euros sur la période 2024-2027.

La négociation ne pourra pas avoir un impact défavorable sur les finances publiques. Les mesures qui entraîneraient des dépenses supplémentaires ou de moindres recettes devront nécessairement être équilibrées par des mesures nouvelles en recettes ou de moindres dépenses.

III/ Le Gouvernement souhaite encourager la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles, et mieux lutter contre l'usure professionnelle.

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, des ruptures technologiques, des transitions (écologique, énergétique, numérique, démographique et alimentaire) et des crises, le travail est questionné par un nombre croissant de salariés.

Accélééré par la crise sanitaire, qui a considérablement transformé, dans un temps record, les modes de travail dans certains secteurs d'activité, ce phénomène se constate chez les jeunes générations entrant sur le marché du travail comme chez les travailleurs plus expérimentés, qui sont de plus en plus nombreux à voir dans la reconversion professionnelle une solution quant au sens qu'ils donnent à leur travail et à la place qu'il occupe dans leur vie. Selon une étude récente 65 % des actifs envisagent ainsi une évolution professionnelle d'ici à 2025. Selon l'Observatoire des trajectoires professionnelles, ce sont près de 40 % d'actifs qui ont ressenti un impact négatif (partiel ou total) sur leur situation professionnelle, 14 % évoquant même une « profonde transformation » négative ou en demi-teinte de leur travail. Selon une étude de France stratégie, elle a conduit à une forte interrogation sur le parcours professionnel et les attentes sur le futur. Selon une autre enquête de 2023, un actif sur deux pense changer d'emploi à plus ou moins long terme (et un tiers d'ici deux ans), score atteignant 73 % chez les 18-24 ans et 63 % chez les 25-34 ans.

Les progressions de carrières et les voies de reconversion professionnelle sont également au cœur des stratégies d'emploi des entreprises qui ont parfois des difficultés à anticiper et accompagner ces transitions.

Favoriser les parcours professionnels au sein des entreprises, mieux anticiper et simplifier les démarches de transitions professionnelles doit permettre aux entreprises de faire évoluer en interne les compétences de leurs salariés et d'attirer et de recruter en externe des salariés qui disposent des compétences nécessaires. Dans la prochaine décennie, les départs en retraite et le dynamisme potentiel de l'emploi devraient en outre accroître les tensions pesant sur le marché du travail, dans la mesure où l'on anticipe 800 000 postes à pourvoir par an d'ici 2030.

Dans ce contexte, les déséquilibres élevés dans la plupart des métiers à forts besoins de recrutement pourraient s'aggraver (agents d'entretien, aides à domicile, conducteurs de véhicule, ouvriers qualifiés de la manutention, techniciens de maintenance, etc.). Le développement des carrières et l'organisation des transitions professionnelles sont donc des enjeux d'avenir importants pour les entreprises et pour les branches professionnelles, qui peuvent les mobiliser afin d'accroître leur attractivité sur le marché de l'emploi, et disposer d'un effet levier important d'orientation de nouveaux professionnels vers leur activité.

S'agissant plus précisément des reconversions professionnelles, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a favorisé l'émergence de nouveaux dispositifs dont les actifs peuvent se saisir de manière autonome comme le compte personnel de formation ou le projet de transition professionnelle, ou bien avec l'accord de leur employeur dans le cadre de la pro-A pour les reconversions internes à l'entreprise. De nouveaux acteurs ont également été mis en place : les associations de transitions professionnelles ou le conseil en évolution professionnelle.

Certains de ces dispositifs de formation sont des succès : le compte personnel de formation est désormais bien connu et appréhendé des Français avec plus de 6,5 millions de dossiers financés depuis le 21 novembre 2019. Toutefois ce dispositif n'a pas été conçu pour des parcours de reconversions d'une durée plus longue qui dépassent le cadre financier permis par le compte, lequel ne permet pas par ailleurs d'assurer la prise en charge de la rémunération. Le projet de transition professionnelle est également un dispositif plébiscité des salariés ; il représente un coût élevé par la prise en charge de la rémunération et des coûts de formation (environ 26 000 € en moyenne), ce qui ne permet pas de satisfaire toutes les demandes.

Pour l'accompagnement des reconversions internes aux entreprises, la complexité de la mise en œuvre de la pro A a conduit à un déploiement tardif du dispositif.

Un grand nombre d'actifs mettent en œuvre des parcours de reconversion en autonomie, d'autres mobilisent ces dispositifs, mais certains, trop nombreux, se résignent à ne pas mener des projets de reconversions nécessaires. Les entreprises mobilisent également peu ces outils et ne sont pas suffisamment en capacité de proposer à leurs salariés des formations permettant de dynamiser les déroulés de carrière en leur sein.

L'évolution et la reconversion professionnelles sont également perçues comme des vecteurs pertinents d'organisation des secondes parties de carrières, en lien avec les questions de santé et de qualité de vie au travail. Sur ce point qui est un objet de préoccupation important pour les salariés dans le contexte de recul de l'âge légal de départ à la retraite, outre l'action menée par les services de prévention et de santé au travail, les managers de proximité jouent un rôle central, comme souligné par le rapport des Assises du travail, pour anticiper et détecter précocement les signes d'une dégradation de la santé permettant l'opérationnalité de ces dispositifs.

Par ailleurs, les améliorations apportées au compte professionnel de prévention et la création du Fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) concourent à l'atteinte de ces objectifs. Il importe que la mobilisation des branches et des entreprises soit amplifiée dans cette démarche de prévention, afin notamment d'identifier les métiers difficiles, et que la prévention directe sur le marché du travail soit privilégiée, plutôt qu'une intervention uniquement en réparation une fois que l'exposition a eu lieu.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont invités à négocier pour répondre aux objectifs suivants :

- Favoriser les mobilités internes et externes à l'entreprise ;
- Prévenir l'usure professionnelle, notamment en renforçant le rôle et la mobilisation des branches professionnelles ;
- Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Améliorer les dispositifs de transitions professionnelles et l'accompagnement des salariés dans ces processus en tenant compte des enjeux de mise en œuvre territoriale et en étant en capacité de dépasser les logiques sectorielles.

Les partenaires sociaux pourront notamment mobiliser différents leviers et notamment :

- La négociation de branche ou d'entreprise ;
- Le renforcement de la sensibilisation des entreprises et de leur mobilisation pour mettre en œuvre les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- La simplification et la lisibilité des dispositifs destinés à favoriser les parcours d'évolutions ou de transitions professionnelles pour en faire un véritable outil d'émancipation individuelle par le travail et de progrès collectif pour les entreprises et la compétitivité du pays ;
- Les modalités d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement des réseaux nationaux et territoriaux qui prennent en charge les transitions professionnelles, et de l'accompagnement des salariés dont le conseil en évolution professionnelle ;
- Le développement de l'alternance pour les adultes.

La négociation sur ce thème devra prendre en compte l'impératif de soutenabilité des finances publiques.