

Dossier de presse

Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi

22 avril 2015

Contact Presse : cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr

01 49 55 31 02

www.travail-emploi.gouv.fr



Sommaire

La loi relative au dialogue social et à l'emploi est une loi de progrès social	3
<i>Fiche 1. Rendre le dialogue social plus vivant, plus efficace.....</i>	<i>5</i>
Des consultations annuelles obligatoires regroupées et plus stratégiques.....	5
Des négociations obligatoires regroupées.....	6
Une clarification des rôles et un fonctionnement plus fluide des institutions représentatives du personnel (IRP)	7
Un renforcement des organisations syndicales représentatives dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.....	8
<i>Fiche 2. Assurer la représentation de tous les salariés</i>	<i>9</i>
Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés).....	9
Une délégation unique du personnel (DUP) élargie et renforcée	9
La possibilité par accord majoritaire de regrouper des IRP pour les entreprises de plus de 300 salariés	11
<i>Fiche 3. Valoriser les parcours syndicaux et l'engagement collectif dans l'entreprise</i>	<i>12</i>
La garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel	12
Le renforcement du droit aux entretiens individuels avec l'employeur	12
La valorisation des compétences acquises grâce à l'engagement syndical.....	13
La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP	14
Un véritable statut pour le négociateur interprofessionnel	14
<i>Fiche 4. Mieux prendre en compte la qualité de vie au travail.....</i>	<i>15</i>
Les sujets liés à la qualité de vie au travail placés au cœur du dialogue social dans l'entreprise.....	15
Le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT	15
<i>Fiche 5. Pérenniser le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.....</i>	<i>17</i>
<i>Fiche 6. Poursuivre l'effort engagé pour sécuriser les parcours professionnels</i>	<i>18</i>
Une meilleure définition du rôle de l'Association française pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) au sein du service public de l'emploi (SPE)	18
La création du contrat « nouvelle chance »	18
La création du compte personnel d'activité	19
<i>Fiche 7. Créer la prime d'activité</i>	<i>20</i>
Un droit social nouveau et simplifié.....	20
L'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés autour du SMIC.....	21
Un dispositif étendu aux jeunes travailleurs.....	22

La loi relative au dialogue social et à l'emploi est une loi de progrès social

C'est une loi de progrès social parce qu'elle renforce le dialogue social dans les entreprises. C'est tout à la fois un impératif démocratique, qui va améliorer la vie des salariés au travail, et un levier économique pour la compétitivité des entreprises.

Depuis trois ans, le dialogue social est la méthode du gouvernement. Les différents accords nationaux transposés dans la loi sont là pour prouver sa vitalité. Si les partenaires sociaux n'ont pas réussi à dégager de compromis sur la question de la modernisation du dialogue social, leurs discussions ont démontré la nécessité de réformer.

C'est pourquoi le gouvernement a décidé d'agir pour améliorer le dialogue social qui se noue au quotidien, au plus près du terrain, c'est-à-dire dans les entreprises. Comme l'indique le préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Or, malgré de nombreux accords conclus chaque année, le dialogue social à ce niveau exclut encore un grand nombre d'entreprises et de salariés. De plus, il est trop souvent formel : les procédures prennent le pas sur les discussions de fond. Enfin, ses acteurs ne sont pas suffisamment valorisés.

Le renforcement du dialogue social en entreprise répond à une exigence démocratique, mais aussi à une exigence d'efficacité économique.

Une exigence démocratique, d'abord, car les salariés ont le droit d'être représentés et de pouvoir se faire entendre quand il s'agit de leur avenir, de leurs conditions de travail, de leur pouvoir d'achat, de leur formation, de leurs emplois. Ils ont le droit de participer aux décisions stratégiques de l'entreprise qui touchent leur quotidien.

Une exigence d'efficacité économique ensuite, car ce qui fait la compétitivité d'une entreprise, ce n'est pas seulement le coût du travail ou du capital. C'est sa capacité à innover, à améliorer la qualité de ses produits, à répondre aux besoins des clients, donc tout ce qui fait sa compétitivité hors-coût. Pour la créer, il faut de la coopération au sein de l'entreprise, il faut s'inscrire dans le long terme en investissant dans les compétences. Un dialogue social efficace, c'est par conséquent une entreprise plus compétitive, un climat social qui favorise l'engagement, une motivation plus forte des salariés.

Ce projet de loi s'inscrit dans la lignée des grandes lois sociales de notre pays, avec la concrétisation d'objectifs ambitieux :

- rendre le dialogue social plus vivant, plus efficace ;
- assurer la représentation de tous les salariés ;

- valoriser les parcours syndicaux et l'engagement de tous dans l'entreprise ;
- mieux prendre en compte la qualité de vie au travail.

C'est une loi de progrès social parce qu'elle va soutenir l'activité des travailleurs modestes, avec la création de la prime d'activité. C'est notre système de solidarité qui se trouve ainsi renforcé et l'activité qui est encouragée.

Cette nouvelle prestation, qui fusionne la prime pour l'emploi et le RSA activité, va encourager à la reprise ou au maintien dans l'emploi et amplifier l'effort en direction des travailleurs modestes en soutenant leur pouvoir d'achat. Elle concernera 5,6 millions d'actifs, notamment les jeunes actifs de moins de 25 ans. Simple, lisible, c'est une avancée sociale majeure.

C'est une loi de progrès social parce qu'elle va favoriser le retour à l'emploi et qu'elle poursuit l'effort engagé pour sécuriser les parcours professionnels des travailleurs, qu'ils soient en emploi ou en recherche d'emploi.

La loi propose de mieux articuler les droits sociaux des salariés en créant un compte personnel d'activité. Il s'agit là d'une réforme d'avenir, qui permettra la portabilité et le décloisonnement des droits, pour sécuriser le salarié tout au long de sa vie professionnelle et favoriser les mobilités.

La loi réforme également plusieurs dispositifs en matière de formation et d'emploi pour lutter contre le chômage de longue durée. Le rôle de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dans le service public de l'emploi sera ainsi consacré et renforcé, et le contrat « nouvelle chance » sera créé.

C'est une loi de progrès social, enfin, parce qu'elle va réaffirmer et garantir la solidarité nationale à l'égard des intermittents.

En pérennisant le régime d'assurance chômage des intermittents, la loi consolide l'exception culturelle française, fondée sur le statut exceptionnel de ceux qui la font vivre.

Fiche 1

Rendre le dialogue social plus vivant, plus efficace

Les salariés et leurs représentants doivent être des acteurs à part entière du développement de l'entreprise. C'est une exigence démocratique et sociale, qui traduit le principe de participation inscrit dans notre Constitution. C'est également une exigence économique, car la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise est un facteur d'efficacité. Le projet de loi poursuit résolument cet objectif, en créant les conditions d'un dialogue social plus vivant, dynamique, et centré autour des enjeux stratégiques.

Des consultations annuelles obligatoires regroupées et plus stratégiques

Aujourd'hui

Il existe 17 obligations récurrentes d'informations-consultations du comité d'entreprise, portant sur des sujets aussi variés que la situation économique, l'emploi ou l'utilisation des aides publiques. Cette accumulation est un facteur de complexité et de redondances. L'éclatement du dialogue social conduit à une perte de sens pour les représentants du personnel, et le respect des obligations formelles prend le pas sur les échanges de fond.

La Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2014 a permis des avancées significatives en créant une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi qu'une base de données économiques et sociales accessibles à l'ensemble des représentants du personnel. Le projet de loi permettra d'aller encore beaucoup plus loin.

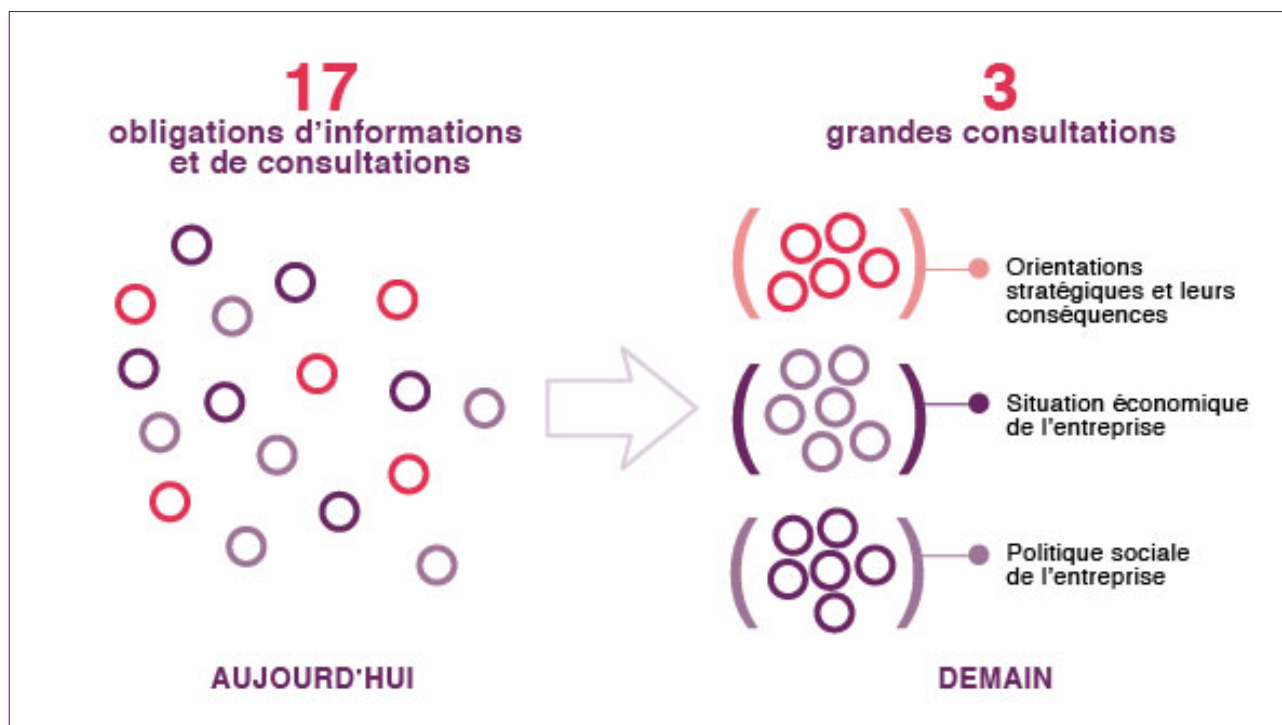
Ce que change la loi

Elle recentre l'ensemble des consultations-informations autour de trois temps forts :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle prévoit également qu'un accord d'entreprise puisse organiser ces consultations pour les adapter au mieux en fonctions des besoins des partenaires sociaux.

Des consultations annuelles obligatoires regroupées et plus stratégiques



Des négociations obligatoires regroupées

Aujourd'hui

Il existe au total 12 obligations de négocier, selon des périodicités différentes. Cet éparpillement est source d'efficacité moindre et conduit à une saturation de l'agenda social. Cela se fait au détriment d'un travail de fond sur des thèmes qui touchent au quotidien des salariés, mais également à leurs garanties sociales, à la vie et à l'organisation de l'entreprise. Transposant l'ANI de juin 2013 sur la qualité de vie au travail, la Loi sur la Démocratie sociale du 5 mars 2014 a introduit un mécanisme expérimental pour regrouper certaines négociations par accord. Le projet de loi approfondit la démarche.

Ce que change la loi

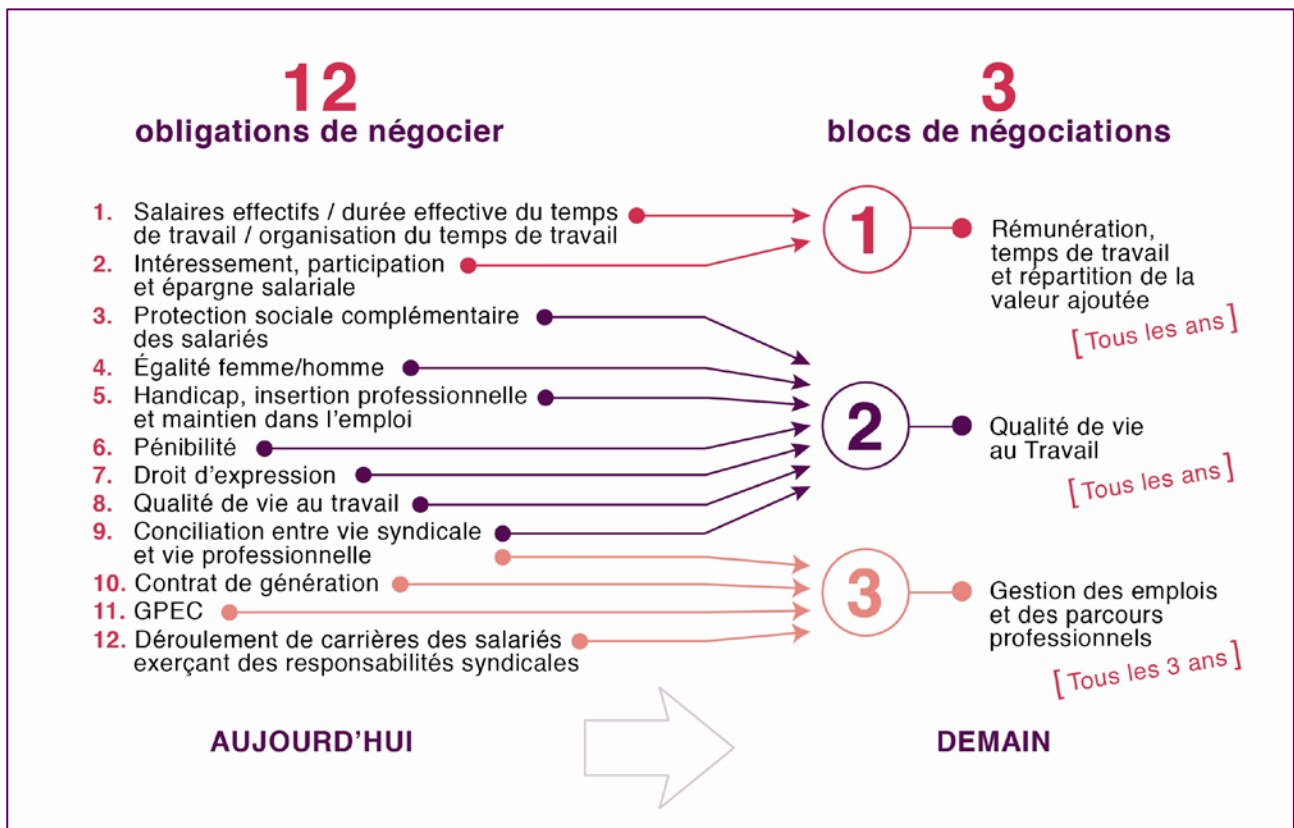
Elle approfondit la démarche engagée en recentrant les négociations obligatoires autour de blocs structurants qui feront sens pour tous :

- le temps de travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ;
- la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par accord majoritaire, les partenaires sociaux auront une large marge de manœuvre pour regrouper différemment certains thèmes et adapter leur périodicité. La négociation salariale fait l'objet d'un traitement à part : en cas d'accord majoritaire concluant à une négociation sur les

salaires pour deux ou trois ans, elle pourra sans délai redevenir annuelle par la volonté d'une des parties signataires.

Des négociations obligatoires regroupées



Une clarification des rôles et un fonctionnement plus fluide des institutions représentatives du personnel (IRP)

Aujourd'hui

La répartition des compétences entre les différentes instances est peu claire pour des projets transversaux. Il en résulte des dizaines voire des centaines de consultations d'instances différentes pour un même projet sans que ce foisonnement n'apporte plus d'informations ou n'augmente la capacité des salariés à influencer sur les décisions.

Par ailleurs, le fonctionnement concret des IRP est aujourd'hui encadré par des règles qu'il conviendrait d'assouplir pour sécuriser certaines nouvelles pratiques.

Ce que change la loi

- Elle clarifie les rôles respectifs des différentes instances (comité d'entreprise, comités d'établissements, instances de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans le cadre des consultations sur des projets ponctuels.

- Elle prévoit la possibilité de tenir des réunions communes à plusieurs instances, sécurise le recours à la visioconférence, clarifie les conditions d'enregistrement et de sténographie des séances, ainsi que les règles de transmissions des procès verbaux.

Un renforcement des organisations syndicales représentatives dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Aujourd'hui

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), la négociation peut s'engager avec les instances représentatives du personnel ou, à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Ce que change la loi

Elle prévoit qu'en l'absence de délégué syndical, la priorité de négociation soit donnée à un élu du personnel mandaté et, à défaut uniquement, à des élus non-mandatés. Dans le premier cas, la négociation pourra porter sur l'ensemble des thèmes ouverts aux délégués syndicaux. La place des organisations syndicales est ainsi réaffirmée.

Fiche 2

Assurer la représentation de tous les salariés

Donner à la démocratie sociale sa place dans toutes les entreprises, c'est un enjeu majeur pour notre pays. C'est pourquoi tous les salariés doivent pouvoir être représentés sous une forme adaptée à la taille de leur entreprise.

Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés)

Aujourd'hui

Des millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont privés d'une représentation qui traite des problématiques spécifiques des TPE. Etre privé de représentation, c'est très concrètement ne pas disposer de conseils et d'informations sur ses droits, ne pas avoir accès à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ne pas avoir de lieu où débattre des questions des conditions de travail et de santé. Certaines expériences très positives ont été mises en place pour créer une représentation adaptée, par exemple dans le secteur de l'artisanat. Elles restent toutefois facultatives et limitées.

Ce que change la loi

Des commissions paritaires composées de 20 membres, salariés et employeurs, issus des TPE, désignés pour quatre ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur la base de leur représentativité, seront créées dans chaque région. Il s'agit d'une avancée historique, qui met fin à la démocratie sociale à deux vitesses. Désormais, tous les salariés auront droit à une représentation, soit au travers d'instances régionales créées par la négociation, soit par les commissions régionales interprofessionnelles. Ces instances auront pour mission de :

- donner des conseils concrets aux salariés et aux employeurs ;
- débattre et être des relais d'information sur toutes les thématiques liées au travail, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé.

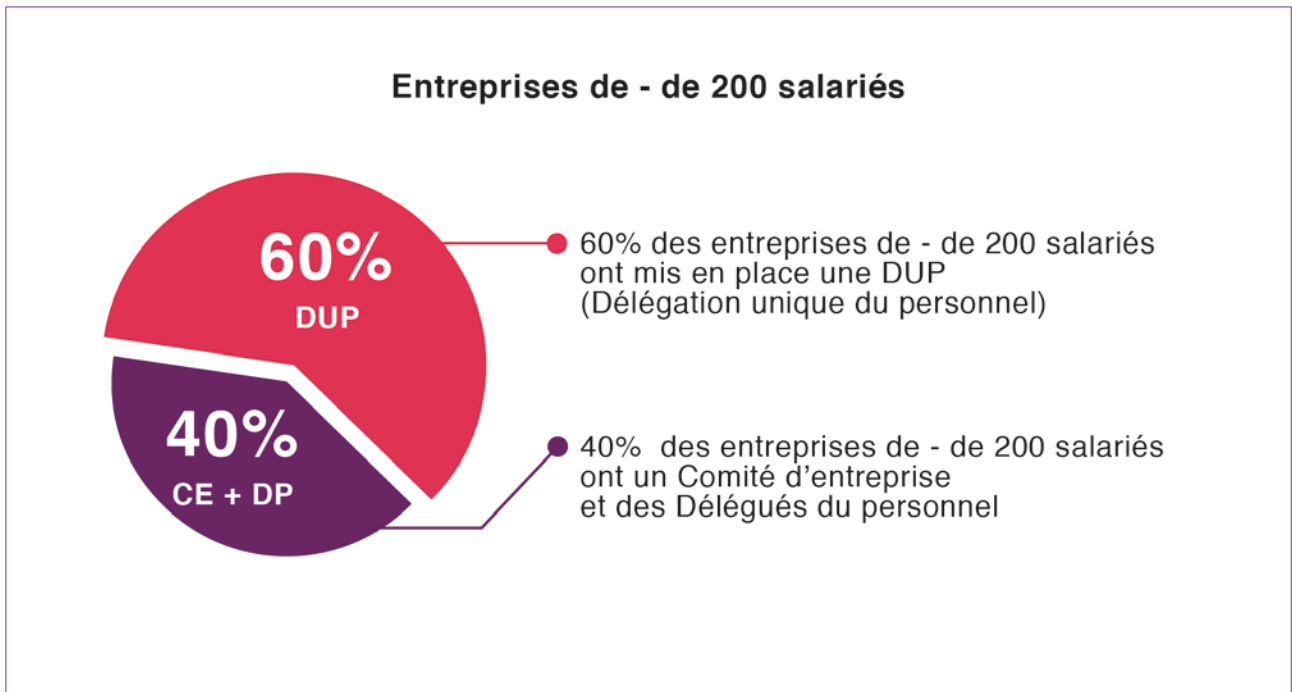
Une délégation unique du personnel (DUP) élargie et renforcée

Aujourd'hui

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, la mise en place d'une délégation unique du personnel qui fusionne comité d'entreprise (CE) et délégués du personnel (DP) a rencontré l'adhésion de près de 60% des entreprises concernées. Cette forme plus lisible, plus efficace est

aussi une alternative à la carence d'instances dans les plus petites des PME. En effet, près d'une entreprise de moins de 100 salariés sur trois, une entreprise entre 100 et 200 salariés sur huit n'a ni DP, ni CE, ni DUP, ni comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail (CHSCT).

Répartition des entreprises de moins de 200 salariés ayant soit une DUP, soit un CE



Ce que change la loi

La possibilité de mettre en place une DUP sera élargie à toutes les entreprises de moins de 300 salariés, mais à défaut de ce choix, l'entreprise conservera CE, DP, CHSCT.

La DUP sera également élargie au CHSCT et son fonctionnement sera rendu plus fluide. La personnalité, toutes les prérogatives et toutes les compétences du CHSCT seront conservées, y compris celle de saisir la justice. Et les moyens des instances seront maintenus.

La possibilité par accord majoritaire de regrouper des IRP pour les entreprises de plus de 300 salariés

Aujourd'hui

L'architecture et le fonctionnement des IRP s'appliquent aujourd'hui uniformément à toutes les entreprises. Ce cadre ne permet pas de prendre en compte la très grande diversité des entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles.

Ce que change la loi

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un accord majoritaire pourra regrouper toute ou une partie des IRP. Les partenaires sociaux disposeront d'une grande latitude sur le périmètre de ces regroupements, qui pourront varier y compris d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise. Ils pourront également décider de leurs règles de fonctionnement et définir les moyens les plus adaptés, dans le cadre fixé par la loi. Une instance qui fait davantage sens pour direction et syndicats, c'est la garantie que le dialogue social y sera plus efficace.

Fiche 3

Valoriser les parcours syndicaux et l'engagement collectif dans l'entreprise

Avec un taux de moins de 8%, la France connaît un niveau de syndicalisation parmi les plus faibles de l'OCDE. Cette « crise des vocations » affaiblit le dialogue social dans son ensemble. Certains salariés, notamment les plus jeunes d'entre eux, le perçoivent parfois négativement, y voyant trop souvent un risque ou un frein pour leur carrière. Cette situation est injuste pour toutes celles et tous ceux qui s'engagent au service de la collectivité. De plus, elle est contre-productive, dans un contexte où le dialogue social est utile à l'entreprise. Il est aujourd'hui urgent de mettre fin aux discriminations quand elles existent, mais également de permettre que les expériences militantes puissent représenter un atout pour les salariés qui s'engagent.

La garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel

Aujourd'hui

De trop nombreux représentants du personnel sont confrontés à des inégalités de rémunération et d'évolution professionnelle. Près d'un tiers des représentants du personnel syndiqués déclare que leur fonction a été un frein à leur carrière professionnelle. La discrimination syndicale est le deuxième motif de saisine du Défenseur des droits, après l'origine en matière de discrimination dans l'emploi. Il est injuste et paradoxal que celles et ceux qui consacrent du temps et de l'énergie au service de la collectivité soient lésés en retour.

Ce que change la loi

Un mécanisme de garantie de non-discrimination salariale sera institué. Il concernera l'ensemble des représentants dont les heures de délégation représentent 30% ou plus de leur temps de travail. Ces derniers seront assurés de bénéficier d'une augmentation de rémunération comparable à celle de la moyenne des autres salariés.

Le renforcement du droit aux entretiens individuels avec l'employeur

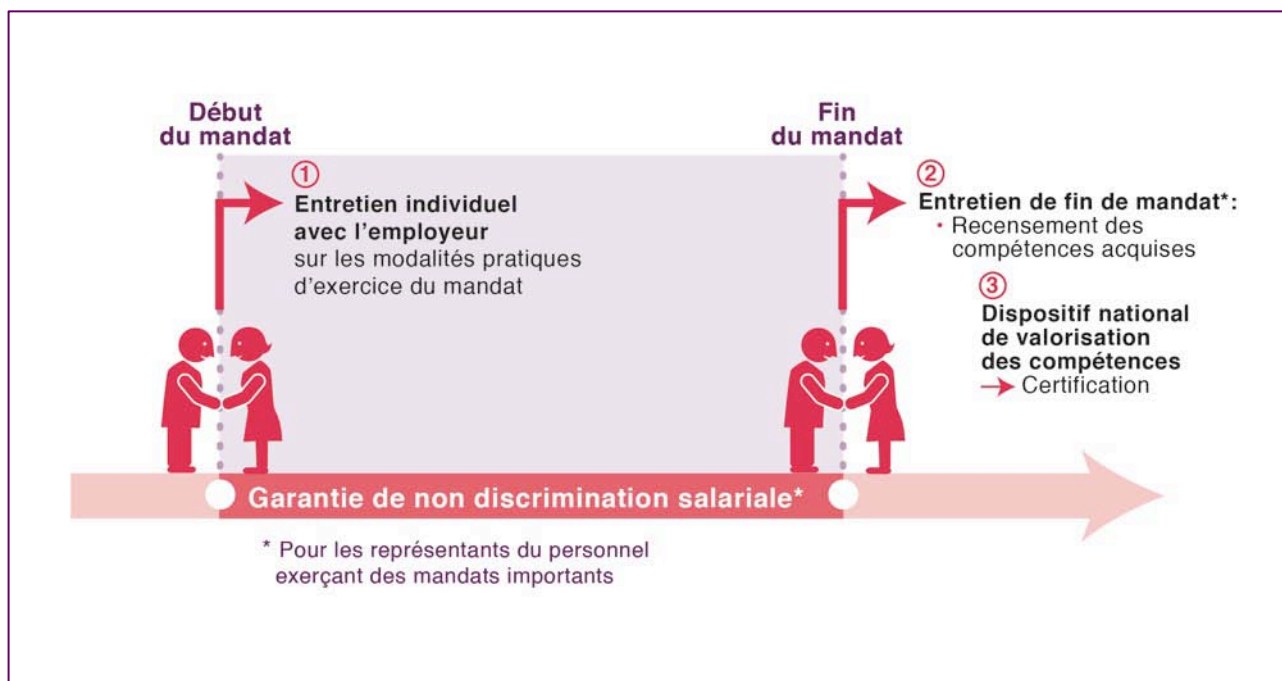
Aujourd'hui

L'environnement de travail n'est pas toujours propice à l'exercice d'un mandat. Les absences au poste de travail liées au mandat peuvent créer des difficultés et des incompréhensions entre l'employeur et le salarié. Le manque d'occasions pour échanger est préjudiciable aux deux parties et nuit souvent à l'évolution de carrière des représentants du personnel.

Ce que change la loi

Désormais, chaque salarié titulaire d'un mandat ou représentant du personnel pourra demander en début de mandat à bénéficier d'un entretien individuel avec son employeur. Cet entretien permettra d'examiner les modalités pratiques d'exercice du mandat pour qu'il se concilie au mieux avec son activité professionnelle. Les représentants du personnel exerçant des mandats importants auront également droit, à l'issue de leur mandat, à un entretien professionnel approfondi en vue de valoriser les compétences et expériences acquises.

Différentes étapes pendant le mandat pour valoriser les parcours syndicaux



La valorisation des compétences acquises grâce à l'engagement syndical

Aujourd'hui

Porter un mandat est une opportunité de prendre des responsabilités, de développer des compétences notamment relationnelles, et d'affiner son expertise. Ces compétences acquises ne sont pas assez prises en compte alors qu'elles gagneraient la plupart du temps à être utilisées dans un cadre professionnel.

Ce que change la loi

La loi crée un dispositif national de valorisation des compétences pour tous les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Une liste de compétences sera établie par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux. Elle pourra ainsi donner lieu à des certifications professionnelles choisies par le salarié, reconnues dans son entreprise et dans sa branche.

La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP

Aujourd'hui

Les institutions représentatives du personnel sont trop éloignées du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon les études, les représentants du personnel sont à 63% des hommes.

Ce que change la loi

La loi poursuit l'objectif d'égalité dans la représentation au sein des institutions représentatives du personnel. A cette fin, elle introduit l'obligation pour les listes aux élections professionnelles de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion parmi les électeurs. C'est une avancée majeure, qui permettra que les instances reflètent mieux les salariés.

Un véritable statut pour le négociateur interprofessionnel

Aujourd'hui

De nombreux délégués syndicaux participent à des missions d'intérêt général exercées par leur organisation en dehors de leur entreprise, comme par exemple la négociation ou la concertation. Leur présence est essentielle pour un dialogue social vivant, qui prenne en compte les réalités de terrain. Pourtant, le droit ne leur reconnaît actuellement ni moyen spécifique, ni statut.

Ce que change la loi

Les délégués syndicaux pourront utiliser une partie de leurs heures de délégation pour participer, au titre de leur organisation, à des missions en dehors de l'entreprise en faveur des salariés.

Fiche 4

Mieux prendre en compte la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est une priorité du gouvernement. Il s'agit d'abord d'un impératif social, permettant aux salariés de se réaliser et de s'épanouir dans leur travail, ce qui passe par la prise en compte de l'organisation du travail, des conditions de travail, du cadre professionnel des salariés. Il s'agit aussi d'un impératif économique : des salariés pleinement heureux dans leur travail sont un facteur de développement et d'efficacité de l'entreprise. C'est pourquoi le projet de loi développe le dialogue social sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail et renforce la place centrale du CHSCT dans l'entreprise.

Les sujets liés à la qualité de vie au travail placés au cœur du dialogue social dans l'entreprise

Aujourd'hui

La qualité de vie au travail a été introduite dans la loi, suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu en juin 2013 par les partenaires sociaux sur ce thème. Elle occupe toutefois une place encore balbutiante dans les négociations. Les partenaires sociaux ont la possibilité d'ouvrir une négociation spécifique à titre expérimental. Mais s'ils ne le font pas, ce thème fait seulement l'objet d'un traitement incident dans le cadre de la négociation sur le droit d'expression des salariés.

Ce que change la loi

Elle prolonge l'ambition des partenaires sociaux en donnant à la qualité de vie au travail une place centrale dans les négociations. Un temps spécifique de la négociation sera consacré à ce thème. En rationalisant les obligations de négocier au niveau de l'entreprise, la loi fait de la qualité de vie au travail un enjeu-clé des négociations. Ce temps fort permettra d'aborder plusieurs sujets qui touchent au quotidien des salariés : la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des travailleurs handicapés, la lutte contre la discrimination et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

Le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT

Aujourd'hui

Les dispositions prévues dans le Code du travail ne permettent pas d'assurer la couverture de l'ensemble des salariés par un CHSCT. Ce comité est pourtant l'instance où se discutent les

conditions de travail, où des propositions peuvent être mises sur la table pour améliorer le quotidien des salariés en matière de sécurité et de qualité de vie au travail.

Ce que change la loi

La loi consacre le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT. Elle précise les règles de fonctionnement et harmonise la durée du mandat de ses membres avec celle des membres du CE. Elle donne aussi plus de poids à l'instance de coordination des CHSCT.

Fiche 5

Pérenniser le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle

Face aux difficultés rencontrées de façon récurrente lors des négociations de la convention d'assurance chômage, la loi met en place un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

Aujourd'hui

L'assurance chômage des intermittents du spectacle est régie par des règles particulières. Elles visent à prendre en compte la réalité de l'emploi des artistes et des professionnels de la création, marquée par la discontinuité de leur activité. La convention d'assurance chômage, dont les annexes 8 et 10 qui concernent les intermittents du spectacle, est renégociée par les partenaires sociaux interprofessionnels. Actuellement, les partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle ne sont pas associés à la définition des règles applicables aux intermittents. Cela crée des fragilités et conduit à des crises, qui ont jalonné l'histoire des reconductions de la convention. Ces crises sont la source d'inquiétudes et d'insécurité pour les professionnels concernés : elles ne permettent pas à la négociation relative à l'assurance chômage de se tenir dans de bonnes conditions.

Ce que change la loi

Pour mettre fin à ces crises et faire émerger une solution durable, le Premier ministre avait confié à Hortense Archambault, Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle une mission de concertation. C'est sur la base de leur rapport que le Premier ministre a annoncé le 7 janvier que la loi comporterait deux avancées majeures :

- elle sanctuarise l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle. Elle met ainsi un terme au débat récurrent sur la légitimité et l'existence de ces règles ;
- elle instaure une nouvelle méthode de négociation pour approcher le dialogue social différemment. Il s'agit d'un mécanisme permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier ces règles spécifiques, dans un cadre défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Un comité d'expertise sera créé pour objectiver les chiffrages et le respect de la trajectoire financière définie par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

Fiche 6

Poursuivre l'effort engagé pour sécuriser les parcours professionnels

Depuis 2012, le gouvernement a fait de la sécurisation des parcours professionnels un axe majeur de son action : en témoignent la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013 et la Loi relative à la Réforme de la Formation professionnelle du 5 mars 2014. C'est en effet un enjeu d'avenir. Il est nécessaire de favoriser la fluidité des parcours professionnels tout en sécurisant les transitions. La loi complète les dispositions existantes en assurant une meilleure mobilisation des acteurs, en créant de nouveaux outils et en regroupant les droits individuels pour rendre tous les salariés acteurs de leurs parcours.

Une meilleure définition du rôle de l'Association française pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) au sein du service public de l'emploi (SPE)

Aujourd'hui

Sa capacité d'accueil, sa capacité d'hébergement et son maillage territorial font de l'AFPA un acteur central de la sécurisation des parcours professionnels et un membre à part entière du service public de l'emploi. En 2013, 140 000 stagiaires sont passés par l'AFPA. Parmi eux, 61% de demandeurs d'emploi, dont le taux de retour à l'emploi est de près de 60%. Cependant, alors qu'elle est engagée depuis 2012 dans un plan de refondation, sa mission au sein du SPE n'est pas précisée.

Ce que change la loi

Elle précise désormais les missions de l'AFPA, comme elle l'a déjà fait pour Pôle emploi, les missions locales et les maisons de l'emploi. Ses missions seront de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et mettre en œuvre les politiques de l'emploi pilotées par son ministère de tutelle. Des missions mieux définies, c'est le gage d'une action plus efficace pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

La création du contrat « nouvelle chance »

Aujourd'hui

Le contrat de professionnalisation constitue un outil de sécurisation des parcours professionnels qui favorise le retour à l'emploi en permettant d'accéder à la fois à une expérience professionnelle et à une formation qualifiante. Mais il ne bénéficie pas suffisamment à certains publics, notamment aux demandeurs d'emploi de longue durée.

Ce que change la loi

Face à ce constat, le contrat « nouvelle chance » a été créé. Il est l'une des nouvelles solutions du plan contre le chômage de longue durée, présentées par le ministre du Travail, François Rebsamen, le 9 février 2015. Adapté aux besoins des demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés, il est plus long qu'un contrat de professionnalisation classique (24 mois maximum au lieu de 12 mois). De plus, l'action de formation, qui doit représenter au moins 15% du contrat (soit au moins 500 heures sur deux ans), se déroule en deux temps : acquisition du socle de connaissance et de compétences, puis formation qualifiante proprement dite.

La création du compte personnel d'activité

Aujourd'hui

Depuis plusieurs années, chaque actif se voit doté de droits individualisés qu'il peut mobiliser à son initiative et qu'il conserve même lorsqu'il change d'emploi : compte personnel de formation, compte personnel de pénibilité, compte épargne-temps. Mais ces droits restent cloisonnés.

Ce que change la loi

Avec la création du compte personnel d'activité, tous ces droits seront d'abord plus lisibles, puisqu'ils seront regroupés en un seul « lieu ». Le compte personnel d'activité permettra aussi des transitions professionnelles plus sécurisées. Pour faire avancer cette belle idée, la concertation sera engagée avec les partenaires sociaux avant le 1^{er} décembre.

Fiche 7

Créer la prime d'activité

La prime d'activité sera créée le 1^{er} janvier 2016. Elle vise à encourager l'activité et le retour à l'emploi – elle ne sera versée qu'à des personnes qui travaillent – et à renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs aux revenus modestes.

La prime d'activité permettra notamment d'améliorer la situation de ménages qui ont des ressources modestes mais ne bénéficient pas des prestations sociales les plus ciblées sur la pauvreté.

C'est une nouvelle avancée dans la modernisation de la protection sociale engagée par le gouvernement. Comme d'autres réformes (en matière de retraite, de droits aux indemnités journalières, de formation professionnelle), cette prime permettra d'accompagner les travailleurs dans leur parcours vers l'emploi stable, par-delà les changements de situation.

Un droit social nouveau et simplifié

Aujourd'hui

Deux dispositifs de soutien à l'activité des travailleurs modestes se superposent :

- la prime pour l'emploi (PPE) est un crédit d'impôt sur le revenu, peu ciblé, dont le montant est souvent limité et versé tardivement. Son montant trop faible et le décalage dans le temps n'améliorent pas suffisamment le pouvoir d'achat des ménages qui reprennent un emploi ;
- le RSA « activité » est complexe, étroitement lié au RSA « socle », qu'il complète. Ciblé sur les actifs situés sous le seuil de pauvreté, il est peu utilisé : seul un tiers des personnes qui y aurait droit, le demande.

Cette superposition d'instruments peu efficaces et mal coordonnés conduit le gouvernement à proposer, sur la base des travaux conduits par Christophe Sirugue, de remplacer ces deux dispositifs par une prime d'activité.

Ce que change la loi

La prime d'activité remplacera ces deux dispositifs. Il ne s'agit pas d'un minimum social. C'est une prestation qui sera mensuelle et versée sous condition de ressources du foyer mais dont le montant sera étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires.

Afin qu'un maximum de travailleurs éligibles demandent cette prime, le dispositif sera très fortement simplifié par rapport au RSA activité. Les bénéficiaires devront déclarer tous les trois mois, par voie dématérialisée s'ils le souhaitent, auprès de leur Caisse d'allocations familiales ou de

mutualité sociale agricole, leurs revenus d'activité et de remplacement perçus au cours du trimestre précédent ; les autres ressources seront connues par l'intermédiaire de la déclaration fiscale. Avant chaque déclaration, l'échéance sera rappelée aux bénéficiaires (par courriel et/ou SMS).

En outre, un simulateur des droits permettra d'évaluer directement le montant de la prime, sur le fondement des données réelles si le travailleur est déjà allocataire.

Afin de se rapprocher le plus possible d'un dispositif automatisé, comme l'est aujourd'hui la PPE, des travaux seront conduits pour permettre aux caisses, à compter de 2017, de récupérer directement, par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN), les informations relatives aux revenus trimestriels des bénéficiaires salariés.

Toujours dans une perspective de simplification, **la prime d'activité sera calculée pour 3 mois**, avec des droits dits « figés ». L'objectif est de limiter les indus et les rappels, très répandus et déstabilisants pour les bénéficiaires du RSA activité et de simplifier la gestion. Par conséquent, quel que soit le changement de situation qui interviendrait au cours du trimestre, le montant calculé pour un trimestre ne sera pas remis en cause.

L'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés autour du SMIC

Aujourd'hui

Un célibataire rémunéré au Smic net (environ 1 150 €) peut au total prétendre, entre la PPE et le RSA activité, à moins de 50 euros par mois, répartis entre deux prestations (l'une annuelle, servie 12 mois plus tard, l'autre mensuelle). A 1,2 Smic (soit environ 1 350 € nets), les montants deviennent négligeables : le RSA activité est nul et la PPE est résiduelle.

Ce que change la loi

La prime d'activité est versée dès le premier euro de revenu d'activité, pour les salariés comme les travailleurs indépendants.

Par rapport à la situation actuelle, un bonus individuel viendra soutenir le revenu des travailleurs faiblement rémunérés qui travaillent plus d'un mi-temps. Ce bonus sera particulièrement important pour les travailleurs percevant entre 0,8 et 1,2 Smic.

Son barème, qui sera défini par décret, tient compte de la charge de famille et des ressources du foyer.

**Montant mensuel de prime d'activité et supplément perçu par rapport au RSA activité
pour un célibataire sans enfant**

Ressources (en euros par mois)	Montant de prime d'activité	Supplément par rapport au RSA activité
Inactif	0	0
Quart temps – 0,25 Smic	185	0
Mi temps – 0,5 Smic	246	0
0,6 Smic	222	22
0,7 Smic	199	44
3/4 temps – 0,75 Smic	188	56
0,8 Smic	176	67
0,9 Smic	136	67
Plein temps - Smic	132	67
Plein temps - 1,1 Smic	105	67
Plein temps - 1,2 Smic	60	60
Plein temps - 1,3 Smic	15	15
Plein temps - 1,4 Smic	0	0

Un dispositif étendu aux jeunes travailleurs

Aujourd'hui

Les jeunes ayant entre 18 et 25 ans ne sont pas éligibles au RSA, y compris au RSA activité. Seuls 5 000 jeunes bénéficient du RSA activité « jeunes », en raison de ses conditions d'accès très restrictives.

Ce que change la loi

Compte tenu des difficultés d'insertion professionnelle auxquelles les jeunes peuvent être confrontés, il est primordial qu'ils bénéficient des dispositifs de soutien à l'activité. Ainsi, au même titre que l'était la prime pour l'emploi, la prime d'activité sera ouverte aux jeunes actifs dès 18 ans.

Dès l'âge de 18 ans, un jeune pourra se voir ouvrir, à sa demande, le droit à la prime d'activité.

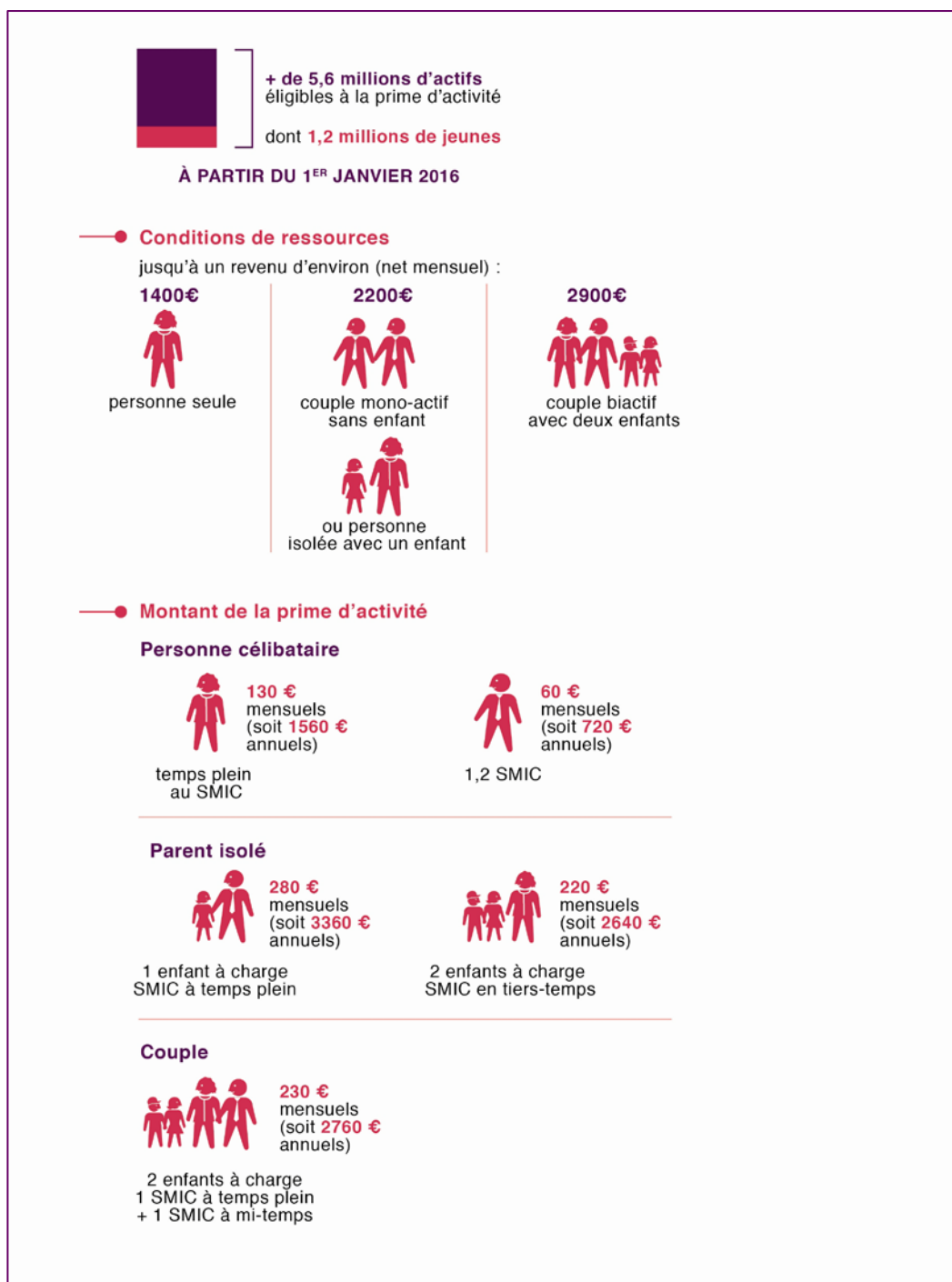
Il pourra donc en bénéficier :

- soit à titre personnel, qu'il soit ou non résident chez ses parents ;
- soit dans le cadre du foyer familial dans lequel il demeure : dans ce cas il majore le bonus de la prime servie à son foyer.

Un jeune actif aura donc **droit à la prime d'activité dans les conditions applicables à tous les actifs** : aucune condition spécifique de quotité de travail ou de revenus des parents ne sera applicable.

Les étudiants ou les apprentis ne sont pas éligibles à la prime, même s'ils touchent par ailleurs une rémunération. En effet, la prime d'activité entend inciter à (re)prendre une activité ou à accroître sa quotité de travail, en augmentant le pouvoir d'achat disponible lié aux revenus d'activité. Le mécanisme incitatif de la prime ne fonctionne que pour les personnes entrées sur le marché du travail, ou en train de s'y insérer.

Cas types du complément de revenu lié à la prime d'activité *



* Montants donnés à titre indicatif. La condition de ressources s'apprécie en prenant en compte l'ensemble des revenus du foyer