Mouvement des Entreprises de France

Communiqué commun Medef/CPME

Publié le 15 avril 2024

Après consultation de leurs instances, le Medef et la CPME ne participeront pas à une négociation ayant pour objet la mise en place d'un CETU obligatoire pour toutes les entreprises.

La négociation interprofessionnelle au titre de l'article L1 du code du travail sur « *l'emploi des séniors, les transitions et reconversions professionnelles, la prévention de l'usure professionnelle et le Compte Epargne Temps Universel (CETU)* » n'a pas abouti.

Au cours des 3 mois et demi de discussions entre partenaires sociaux, tous les sujets ont pu être abordés et travaillés. Le Medef et la CPME regrettent qu'aucun compromis n'ait pu être trouvé malgré les nombreuses propositions et avancées sociales intégrées dans l'ultime proposition d'accord proposé par les 3 organisations professionnelles (Medef, CPME et U2P) aux organisations syndicales dans la nuit de mardi à mercredi dernier, au terme d'une séance marathon de 48 heures. Ce texte avait pour objectif principal d'augmenter le taux d'emploi des actifs et de créer les conditions optimales d'un allongement de la vie professionnelle, en veillant à la qualité de la construction des parcours et à la prise en compte des situations particulières conduisant à des phénomènes d'usure professionnelle : CDI spécifique pour les demandeurs d'emploi séniors, négociations dans les branches et les entreprises de plus de 300 salariés sur l'emploi des séniors, aménagement facilité du temps de travail en fin de carrière, ouverture du contrat de professionnalisation à l'ensemble des salariés, amélioration des dispositifs de transitions/reconversions notamment dans les entreprises de moins de 300 salariés, etc.

Ces propositions n'ont, semble-t-il, pas convaincu les organisations syndicales, pour lesquelles l'enjeu était avant tout de faire de cette négociation l'acte II de la réforme des retraites. C'est un échec collectif et un mauvais coup porté au dialogue social interprofessionnel auquel nous restons fondamentalement attachés.

Force Ouvrière a pris officiellement position et ne signera pas la proposition patronale d'accord national interprofessionnel. Les autres organisations syndicales devraient se positionner cette semaine.

De fait la négociation est donc terminée. Dès lors, il est inconcevable que les discussions se poursuivent sur l'ensemble des sujets déjà traités, y compris sur les reconversions professionnelles : cette initiative de l'U2P, qui a pourtant validé la dernière version du texte transmise aux organisations syndicales, ne peut qu'être qualifiée de déloyale, notamment au regard de l'ANI paritarisme du 14 avril 2022.

S'agissant de la mise en place d'un CET universel, le Medef et la CPME ont affirmé dès le départ, et sans aucune ambiguïté, leur opposition à la volonté du gouvernement de mettre en place un CETU « *obligatoire, opposable et portable* », applicable à toutes les entreprises. Son application poserait de trop grandes difficultés notamment aux plus petites entreprises.

Alors que l'U2P, de manière pour le moins surprenante au regard des difficultés que cela pourrait poser aux artisans et aux TPE, considère désormais « *que ce dispositif contribuera à accroitre l'attractivité des TPE auprès des salariés* », le Medef et la CPME réitèrent leur opposition à la mise en place d'un CETU obligatoire et généralisé, nouvelle contrainte pour les entreprises, y compris les plus petites d'entre elles.

A nos yeux, et au-delà du fait que nous considérons que le rôle d'une organisation patronale n'est pas de prôner de nouvelles obligations pour les entreprises, les obstacles qui rendent inapplicables un tel dispositif sont en effet

nombreux :

- pense-t-on vraiment qu'une entreprise embauchera un salarié avec 35 ans d'expérience sans possibilité de savoir ce qu'il a placé sur son CETU, prenant ainsi le risque de le voir s'absenter plusieurs mois sans avoir la capacité de s'y opposer ? Alors que le sujet de la négociation était l'emploi des séniors et que l'objectif commun était d'augmenter le taux d'activité, le CETU aurait l'effet contraire, en désincitant à l'embauche des séniors, potentiellement porteurs de CETU chargés à bloc.
- comment valoriser, par exemple en 2054, une heure à 15€ placée sur son CETU trente ans plus tôt, en 2024, et ce alors même qu'un salarié aura pu évoluer, changer de statut et de rémunération ? Une simple revalorisation ne suffira pas pour compenser et maintenir intégralement le dernier salaire. Le dernier employeur devra-t-il abonder financièrement ? Cela risque de dégrader la compétitivité des entreprises : à minima, la gestion du CETU engendrera nécessairement des coûts supplémentaires pour l'employeur en termes de frais de gestion, que celle-ci soit internalisée ou externalisée.
- comment remplacera-t-on un salarié d'une TPE/PME souhaitant activer son CETU et s'absenter plusieurs semaines voire plusieurs mois de son entreprise ? Imagine-t-on vraiment trouver, sur le pouce, par exemple, un cuisinier ou un chef de rang remplaçant dans un restaurant ? Et si l'employeur parvient à trouver un remplaçant, qu'adviendra-t-il de lui par la suite ?
- en termes de trésorerie, un modèle de gestion mutualisé du CETU, tel que préconisé, implique un versement de la part de l'entreprise et donc, à chaque fois que le salarié épargne un jour, une sortie de trésorerie. Ce sujet est particulièrement sensible, notamment pour les PME-TPE.

Plusieurs organisations syndicales ont-elles-mêmes reconnu les risques de ce dispositif : il est d'ailleurs à souligner que le CETU ne faisait pas partie des 10 revendications communes portées par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation.

Nous restons fidèles à la ligne pragmatique qui a été la nôtre tout au long de la négociation, avec pour seuls objectifs la compétitivité des entreprises et l'emploi. Nous n'entendons pas participer à une discussion visant explicitement à instaurer une nouvelle obligation pesant sur les entreprises. Chaque entrepreneur doit rester libre d'instaurer ou non un CET.

Pour toutes ces raisons, le Medef et la CPME n'entendent pas participer à cette « *négociation* ».