

### **CETU, reconversion professionnelle : La CFTC signe les 2 accords**

**Suite à l'échec des négociations pour un « nouveau pacte de la vie au travail », la CFTC a répondu favorablement à l'invitation de l'U2P à poursuivre les discussions. Elle se satisfait des avancées obtenues dans ce cadre en soulignant, notamment, la création de droits nouveaux pour les salariés.**

En quelques heures de négociations efficaces et constructives, les partenaires sociaux présents ont réussi à s'entendre sur un texte qui, si l'Etat s'en empare, pourrait offrir un cadre à une loi permettant de **créer le compte épargne temps universel (CETU)**.

Ce nouveau droit attaché à la personne permettra à tous ceux qui le souhaitent d'utiliser ultérieurement des congés payés non pris (dans la limite d'une semaine par an) ainsi que les autres congés conventionnels tels que les RTT.

Ce dispositif Universel facilitera la conciliation des temps de vie de TOUS les travailleurs. Contrairement au CET (auquel le CETU ne se substitue pas) qui est lié à l'activité dans une même entreprise, les droits générés par le CETU accompagneront le salarié même en cas de changement d'emploi ou de statut.

Par ailleurs, tous les travailleurs pourront alimenter leur CETU via des primes conventionnelles (Prime de partage de la valeur, intéressement...). En effet, le CETU permet de convertir des « primes » en temps libres tout au long de la vie professionnelle.

A la demande de la CFTC, le CETU facilitera une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle notamment pour les situations où se dégager du temps est un impératif. Il pourra, par exemple, être **activé pour s'occuper d'un proche malade ou dépendant, ou encore prolonger un congé lié à l'arrivée d'un enfant**. En outre pour les travailleurs seniors, le CETU alimenté tout au long de la carrière pourra être activé **pour partir plus tôt à la retraite**.

**Concernant le texte relatif aux reconversions professionnelles**, la CFTC a défendu la mise en place de dispositifs simples, lisibles et sécurisés permettant au travailleur d'être davantage acteur de ses évolutions de carrière en les anticipant.

Dans ce sens, elle a défendu et obtenu la facilitation d'accès à ces dispositifs (pas de prérequis), et le fait que les salariés en reconversion soient payés à 100% sans rupture du contrat de travail.

**En cas de succès** de la formation, l'accord prévoit l'accès à un nouveau niveau de qualification et de rémunération. **Dans le cas contraire (en cas d'échec)**, le « salarié est garanti de retrouver son poste » (ou équivalent) dans l'entreprise.

Parce que la CFTC n'envisageait pas de traiter la question de la reconversion professionnelle sans parler d'usure, elle a obtenu la possibilité de bénéficier d'un entretien avec un CEP (conseil en évolution professionnelle) dans le cadre de la visite médicale de mi carrière.

Cette visite médicale et l'entretien avec le CEP pourront intervenir plus tôt dans la carrière pour prendre en compte l'usure précoce inhérente à certains métiers.

Pour aider les entreprises à mener des actions de prévention de l'usure, les branches professionnelles sont invitées à réaliser au plus vite des cartographies des métiers de leur secteur d'activité exposés à des risques d'usure. Il s'agissait là d'une exigence CFTC de longue date.

En répondant à la sollicitation du gouvernement, en surmontant leurs divergences et en sortant de leurs postures, les partenaires sociaux qui ont négocié ces accords ont su montrer la vivacité et l'efficacité d'un dialogue social constructif, créateur de droits nouveaux.

Reste maintenant au Gouvernement à reprendre le cadre de ces accords pour les rendre effectifs.