

## Compte personnel d'activité (CPA) :

# une mesure bien emballée qui cache la forêt des attaques contre nos droits

Le CPA va être mis en place à partir du 1er janvier 2017. Il a été présenté par le gouvernement et par les organisations syndicales qui soutenaient le projet de loi travail (CFDT, CFTC, UNSA) comme un élément positif majeur, générateur de nouveaux droits. Nous revenons sur ce qu'il est, ce qu'il va changer pour les salarié-es et sur la façon dont il se combine avec le reste des projets gouvernementaux.

### Le contenu : formation, pénibilité et bénévolat

Le CPA c'est 3 comptes en 1. Il s'inscrit dans la continuité du Compte personnel formation CPF qui avait pris le relai du DIF (droit individuel à la formation) et y ajoute deux autres contenus.

#### Formation

Le CPA qui va reprendre le **Compte personnel formation** (CPF) existant, ce qui va constituer pour les salarié-es qui ont bénéficié du DIF puis du CPF un transfert à peu près transparent (il n'en sera pas nécessairement ainsi dans la fonction pu-

blique, voir notre encadré). Il faut néanmoins souligner que de DIF en CPF, en CPA, les heures de formation à la disposition des salarié-es sont de plus en plus orientées par les employeurs et qu'elles ne bénéficient toujours que très peu aux salarié-es les moins qualifié-es. Pour contrer ce dernier point, le gouvernement prévoit d'accorder plus d'heures aux personnes les moins qualifiées, c'est le seul point pour lequel un financement supplémentaire est prévu. Le compte pourra permettre d'utiliser ces heures pour les bilans de compétences et les formations pour création d'entreprise.



#### Pénibilité

De plus, le CPA intègre le C3P : **Compte prévention pénibilité**. La liste des facteurs de pénibilité a été établie par la loi mais les branches professionnelles doivent encore, pour les facteurs en vigueur depuis juillet 2016, déterminer les postes et le type de travaux concernés. Ce compte doit ouvrir des droits à formation pour permettre aux personnes de changer de métier, permettre le passage à temps partiel sans perte de salaire ou d'anticiper le départ en retraite. Ces droits sont ouverts sous

**Vos droits, vos luttes, votre syndicat...**

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org), <http://election-tpe-solidaires.org/>

[contact@solidaires.org](mailto:contact@solidaires.org), 01 58 39 30 20, 144 bd de la Villette Paris



forme de points. Il faut se souvenir que la prise en compte de la pénibilité a été une sorte de hochet agité par les gouvernements successifs pour les métiers pénibles suite aux mouvements de grève sur les retraites dès 2003. Les applications commencent juste à passer dans les faits à ce jour et les critères sont extrêmement stricts. Le patronat fait de la résistance sur de nombreux points. Au final, il n'est pas certain que les personnes concernées gagnent quoi que ce soit vu l'allongement de la durée du travail lié au recul de l'âge de la retraite qu'elles ont déjà eu.

(<http://www.preventionpenibilite.fr/files/live/sites/preventionpenibilite/files/Prevention%20penibilite/ressources%20site%20informationnel/components/FicheSalarie2016.pdf>).

## Bénévolat

Le **Compte d'engagement citoyen (CEC)** est créé et fera partie du CPA. Il pourra permettre d'obtenir des heures de formation supplémentaires dans des conditions d'engagement particulier (postes à responsabilité dans les associations, service civique, pompiers volontaires...). Un petit plus. Il correspond à la volonté du gouvernement de favoriser le service civique et le bénévolat, tout cela souvent en lieu et place d'emplois rémunérateurs et correspondant aux attentes des jeunes en particulier. Le financement devrait être assuré pour partie par l'Etat, pour partie par les collectivités locales.

## Comment cela va-t-il marcher ?

Les comptes CPA vont être créés à partir du 1er janvier 2017. Les droits acquis dans le CPF et dans le C3P pour ceux et celles qui en ont bénéficié (ils ont été ouverts en 2016 et ne concernent actuellement que 500 000 personnes sur les 3 millions de travailleur-euses concerné-es).

Les droits sont transférables d'un compte à l'autre, par exemple, les droits acquis dans le C3P ou le Compte d'engagement citoyen pourront s'ajouter aux droits acquis dans le Compte personnel de formation. Petite précision, le Compte pénibilité n'existe pas dans la Fonction publique, le CPA ne concerne que le CPF et le CEC. Le deuxième principe est que ce compte est valable pour toute personne qui travaille quel que soit son

statut : salarié de droit privé, fonctionnaire, indépendant, auto-entrepreneur...



## Et dans la fonction publique ?

Le CPA et le CPF sont entrés en vigueur dans la fonction publique au 1er janvier 2017, par voie d'ordonnance, donc sans débat parlementaire démocratique.

Pour Solidaires, le compte personnel d'activité, ensemble de droits individuels attachés à la personne, est, dans sa conception même, contraire au statut général de la fonction publique, qui est constitué de l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires. Le fonctionnaire est placé dans une situation statutaire et réglementaire et n'est pas lié à son employeur par un contrat de travail individuel. Le CPA, constitué de droits individuels attachés à la personne constitue une dérive vers la contractualisation des emplois. De plus, le CPA intègre la possibilité d'aller retours public/privé, ce qui pose question en particulier quant aux voies de recrutement dans la fonction publique. De tels allers retours remettent en cause l'accès normal par voie de concours, seul garant de l'égalité de recrutement, par des critères objectifs, transparents, non discriminants et non clientélistes.

Concernant le CPF, premier élément de constitution du CPA, il ne compte aucun droit nouveau dans la fonction publique et constitue simplement la reprise du DIF (qui lui même n'a rien apporté de plus ou de nouveau aux fonctionnaires, ce dispositif, également importé du privé, ayant été utilisé largement notamment pour les préparations aux concours déjà existantes). En revanche le contingentement du CPF, porté à 150 heures maximum (au lieu de 120 heures pour le DIF) et la possibilité pour l'employeur d'imposer l'utilisation du DIF et désormais du CPF hors du temps de travail constituent des régressions par rapport à la situation antérieure. La fonction publique qui prévoit des plans nationaux et départementaux de formation continue non contingentés et réalisés sur le temps de travail n'a aucunement besoin du CPF, bien au contraire !

## Un compte qui encourage le développement de sous-statuts pour ceux et celles qui travaillent :

Ce CPA va s'adresser à toutes les personnes en âge de travailler et en retraite aussi (pour la partie bénévolat). Les différents comptes vont être transférables d'un emploi à l'autre, du privé à la fonction publique ou l'inverse, d'une situation de salarié-e ou de fonctionnaire à celle d'auto-entrepreneur ou indépendant, pay-san... On ne peut que partager le fait que certains droits acquis par les salarié-es puissent être partagés, transférables... Néanmoins quand les droits acquis dans une situation sont dépensés quand la personne va les utiliser dans un autre statut, la question du financement de la formation n'est pas à ce jour réglée.

Par ailleurs et c'est là le plus important, cette grande avancée qu'on nous présente comme sociale s'appuie sur le développement et l'encouragement au développement du statut d'auto-entrepreneur qui connaît, à la faveur du chômage, un accroissement très important ces dernières années (en France, on constate que 70% des personnes n'arrivent pas à une rémunération au niveau du SMIC après 3 ans sous ce statut). Dans le secteur de la presse, le travail sous statut d'auto-entrepreneur est clairement encouragé, dans les grandes entreprises aussi où c'est le complément d'un sous-traitance et d'un intérim déjà largement présents. **Cette question du transfert des droits est bien un accompagnement de la généralisation de sous-statuts et de pseudo indépendants. Le patronat aidé par le gouvernement trouve ainsi un accompagnement à la remise en cause des statuts de CDI ou de fonctionnaire qu'il trouve trop rigides.**

## Un système d'information qui externalise des fonctions RH et plus si affinité...

**Chaque personne à partir de 16 ans créera son accès informatisé au CPA.** Cet accès créé, elle devrait pouvoir avoir la connaissance de ses droits à formation (transférés de l'actuel CPF qui a lui aussi son portail) et de ses autres droits pénibilité et engagement citoyen, si elle en bénéficie.

**Des fonctions qui étaient assurées par les services RH vont être centralisées à l'extérieur des entreprises.** La gestion interne n'est évidemment pas la panacée, mais le rapport informatisé risque fort d'éloigner les personnes qui ont le plus de difficulté d'accès à leurs droits : fracture numérique, maîtrise des outils, de la

langue, problèmes liés à l'absence d'interlocutrice, même si le gouvernement évoque la possibilité d'un accompagnement social (jusqu'à présent seul-es 12% des actif-ves ont créé leur compte CPF, ce qui montre que cette externalisation informatisée est loin d'être une évidence pour obtenir des droits).

Dans ce CPA informatisé, un espace est intégré qui doit permettre à la personne de saisir ses « compétences », éventuellement ses qualifications et ses souhaits. Le portail prévu intègre bien plus que le CPA et les droits qui sont attachés : *mon parcours, mes compétences, mes traits de personnalité, ma recherche de formation, de métier, mon projet de création d'entreprise...* Les personnes pourront se faire accompagner d'un conseil en évolution professionnelle, mais tout ceci peut se transformer rapidement en machine à orienter des personnes vers les métiers en tension pas nécessairement qualifiés ni bien rémunérés : services à la personne, restauration, par exemple. Sans parler de la déception qui touchera la personne à qui la machine va répondre « voilà ce que vous êtes capable de faire »... L'accompagnement par les conseils en évolution professionnel n'est pas une garantie alors que Pôle emploi est lui-même confronté à une informatisation à grande échelle et à des effectifs sous dimensionnés au regard des besoins.

## Tout ceci n'est qu'un début

Aujourd'hui, les 3 comptes du CPA ouvrent des droits à des journées de formation fongibles entre eux. Mais celui-ci pourrait accueillir d'autres éléments. Dans la fonction publique, le Compte épargne temps serait concerné... Et pour les plus fervents défenseurs des évolutions rapides du travail comme de la protection sociale, l'idée est que ce CPA avec le système d'information dédié pourrait même accueillir demain des droits à retraite, au chômage...

On voit donc la tendance qui se dessine même si on est loin de la réalisation aujourd'hui : une externalisation de fonctions aujourd'hui faites dans les entreprises ou par les organismes de protection sociale, une réduction possible des droits sous couverts de fongibilité (pourquoi ne pas utiliser ses droits à retraite pour faire une formation ?), la mise en place d'une monstrueuse base de données recoupant des éléments liés au travail et à la sécurité sociale...

Big brother s'accommode mal de droits encombrants, de retraites par répartition par exemple, et on pourrait imaginer que certains de nos dirigeants, patrons ou économistes trouvent plus adaptée un système par point à une telle intégration au CPA. **La concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés au CPA est inscrite dans la loi travail et devrait commencer rapidement.**

## **Nous voulons un statut du salarié avec une continuité de droits et le maintien du statut des fonctionnaires**

On nous présente ce CPA comme une avancée vers la revendication que nous portons ou que portent d'autres syndicats en faveur de la continuité des droits indépendamment de l'emploi occupé. Mais ce CPA n'a rien à voir avec un nouveau statut du salarié-e que revendique Solidaires. Pour notre union syndicale, un tel statut doit assurer la continuité contractuelle des droits entre deux emplois et permettre la formation professionnelle dans toutes les situations.

### **Pour les salariés de droit privé nous proposons**

— — ➔ **La continuité du socle contractuel**  
Ce nouveau statut du salarié doit être fondé sur le principe de déconnexion des droits du salarié de l'emploi occupé y compris dans les périodes d'inactivité. Lors des périodes intermédiaires entre deux emplois les rémunérations seraient garanties intégralement. Cette continuité des droits sociaux y compris à la protection sociale serait la reconnaissance d'un statut professionnel permanent. Ces droits nouveaux ne doivent pas couvrir une libéralisation du régime des licenciements mais, bien au contraire, être accompagnés d'un contrôle renforcé par les représentants des salariés dans les entreprises, un renforcement des moyens de l'inspection du travail et des tribunaux prud'hommes.

— — ➔ **Un véritable droit à la formation**  
Tous les salariés doivent avoir des droits à la formation professionnelle, à la qualification et à l'éducation permanente que ce soit pour accéder, se maintenir ou évoluer dans l'emploi, pour voir leurs compétences reconnues mais aussi se cultiver, se développer personnellement et culturellement et vers la vie citoyenne et associative. Ces formations doivent être gratuites, rémunérées correctement et se dérouler sur le temps de travail. Il faut une politique de formation continue sur le temps de travail, tout au long de la vie professionnelle, permettant à tous les salariés de s'épanouir dans et hors de l'entreprise et offrant de réelles perspectives d'évolution de carrière et de salaire. Nous voulons pour tous les chômeurs et chômeuses l'accès à une formation continue rémunérée sur la base de leur salaire antérieur ne pouvant être inférieur au SMIC temps plein, permettant

d'accéder à un emploi choisi.

### ➔ **L'obligation de résultat du reclassement entre deux emplois**

Actuellement, les reclassements, quand ils aboutissent, débouchent sur des déclassements professionnels et des emplois précaires. Il faut une obligation de reclassement dans des emplois équivalents et à rémunération égale qui se concrétiserait à plusieurs niveaux, de l'entreprise au groupe, de l'entreprise sous-traitante à l'entreprise donneuse d'ordre, à la filière de production, au bassin d'emploi, à la branche professionnelle ou à la région. En conséquence, l'indemnisation chômage serait réduite aux primo demandeurs d'emploi.

### — — ➔ **Un fond patronal mutualisé**

Ces fonds collectés devraient permettre de financer tout à la fois le versement d'un salaire de continuité aux salariés pendant les périodes où ils seraient hors emploi d'assurer le financement des services chargés de leur formation ou de leur reconversion, voire la continuation d'activités reprises par les salariés d'entreprises mises en faillite.

### **Pour les fonctionnaires nous proposons**

**Le statut général de la fonction publique, garant d'une fonction publique compétente et indépendante des vicissitudes politiques, au service de l'intérêt général, doit être préservé.** Il permet ainsi un égal traitement des citoyen-nes. Les trop nombreux agent-es publics contractuel-les (près de 20% des agent-es publics) doivent faire l'objet de véritables plans de titularisation. En l'état, ils et elles sont soumis à une véritable précarité (arbitraire en matière de recrutement et de renouvellement de contrats, temps incomplets imposés, droits sociaux réduits, rémunérations au rabais, carrières peu avantageuses). S'agissant de **la formation professionnelle**, les plans de formations doivent servir de point d'appui à une **mobilité choisie** de l'agent-e, qui peut souhaiter un tournant dans sa vie professionnelle, au-delà du parcours balisé de formations d'adaptation au poste et des mobilités fonctionnelles de l'agent-e liées aux restructurations incessantes. En matière de droits nouveaux, la formation doit pouvoir aussi servir un **projet personnel** de l'agent-e.