

Le Compte Personnel d'Activité Vers une réelle avancée ?

Le CPA regrouperait plusieurs droits existants sans en créer aucun supplémentaire.

Qu'en est-il de ce dispositif, inclus dans le projet de loi El Khomri ? Son objectif est de répondre aux besoins de flexibilité des marchés, pour cela le CPA comprend plusieurs facettes.

Il attache des droits uniquement à la personne et non plus à sa situation d'emploi (salarié-es, fonctionnaires, privé-es d'emploi...). La ministre de la Fonction Publique a annoncé qu'elle allait le mettre en œuvre.

Des droits qui ne seront plus réputés acquis et imposent une logique de moyens que le travailleur aura réussi à cumuler : chaque salarié-e se constitue et gère ses droits. Les droits étant générés par l'activité, les travailleurs qui ont une activité morcelée, précarisée seraient à la fois ceux ayant le plus de besoins et le moins de droits sur leur compte. Le travailleur ne sera ainsi jamais maître de son parcours professionnel puisque soumis à l'arbitraire patronal et ses pressions.

Le CPA englobe principalement le CPF (Compte Personnel de Formation) et le Compte Pénibilité. Certains voudraient y ajouter le Compte Épargne Temps. Le danger vient aussi de la fongibilité des droits au sein du CPA. La fongibilité permet de transférer des droits sur une autre ligne du compte. Cela revient par exemple à faire financer la formation par les droits « pénibilités » ou par des congés !

De plus, pour être fongibles des droits différents doivent être mesurés dans la même unité : le point. Or nous savons ce qu'il advient des systèmes par points : la baisse de leur valeur ! Ce risque n'est pas théorique, les droits n'étant pas garantis en valeur mais en volume.

Le projet de CPA est un enjeu de société. La logique qui le sous-tend considère chaque travailleur comme « acteur » et « maître » de son projet professionnel et de vie, alors que dans le même temps, l'objectif principal affirmé du CPA est d'avoir à disposition une main d'œuvre mobile, formée, docile. Ce compte anticipe ainsi la future « balkanisation » des droits



liés à la régionalisation en cours du traitement du chômage et de la formation professionnelle. Selon ses initiateurs, le CPA constituera donc un socle de « garanties » en cas de mobilité géographique.

Privé de garanties collectives, le salarié deviendrait l'acteur de sa propre précarité.

Pour être réels, les protections et les droits doivent être garantis collectivement même s'ils ont affectés individuellement et ne pas dépendre du seul parcours individuel mais de la réalité de la situation du travailleur.

Le CPA est une coquille vide avec des droits théoriques difficiles à exercer. Rien n'est prévu pour le suivi, la gestion, la possibilité d'exercer ces droits et il n'y a aucune instance de recours. Cela nous rappelle fortement le fâcheux précédent du compte Pénibilité, lui aussi vendu en son temps comme un progrès pour les salarié-es (ANI dit de sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013) et qui ne s'applique toujours pas !

La CGT demande au contraire un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) ainsi qu'une Sécurité Sociale Professionnelle, socles garants de la continuité et progressivité des droits, par exemple :

- Droit à un CDI
- Droit à la formation tout au long de la carrière débouchant sur une qualification reconnue et portable.
- Droit à une organisation du temps de travail respectant vie privée et vie professionnelle...

En clair, tout l'inverse du CPA voulu par Valls, Gattaz et compagnie.

UNION
DÉPARTEMENTALE
la
cg**t**
LOIRE-ATLANTIQUE (44)

