



LE CPA

Un outil d'organisation de la mobilité forcée par et pour le patronat ?

La négociation paritaire sur le compte personnel d'activité (CPA) s'est conclue par une « position commune » le 8 février 2016, qui définit le CPA comme un outil pour « améliorer la compétitivité des entreprises » en « favorisant la mobilité professionnelle » des actifs par la garantie d'un « accompagnement global » tout au long de la vie. Il s'ouvre à 16 ans et se ferme à la retraite.

Considéré par certains comme une coquille vide, le CPA ne fusionne dans un premier temps que le compte personnel de formation (CPF) et le compte pénibilité (C3P), selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Mais la CFDT et la CFTC militent pour y inclure le compte-épargne temps (CET).

Heureusement disparue de la position commune, cette proposition a réapparu dans le débat parlementaire sur la Loi Travail, sous la forme d'un amendement déposé par André Chassaing le 6 avril 2016.

De quoi s'agit-il ? L'abondement du CPA par le CET permettrait d'inciter les salariés à mettre en attente leurs heures supplémentaires et leurs RTT au lieu de les récupérer. Ces heures stockées en liquidités sur le CET seraient transférables sur le CPA sous forme d'un montant qui pourrait être mélangé avec les sommes du compte personnel de formation et du compte de prévention de la pénibilité (la « fongibilité des droits »), pour financer des bilans de compétences, de la formation professionnelle ou des aides à la mobilité.

La Loi Travail prévoit que le CPA est ouvert aux indépendants, aux salariés et aux fonctionnaires. Il est le pendant de la convention tripartite entre l'Etat, l'UNEDIC et Pôle Emploi, qui modifie les missions de Pôle Emploi en transformant les conseillers placement et indemnisation en « conseillers en évolution professionnelle ». Jean Bassères, auditionné par le groupe paritaire politique de l'UNEDIC le 5 février 2015 a précisé le rôle des conseillers en évolution professionnelle : amener les demandeurs d'emploi, notamment les seniors, à accepter les mobilités professionnelles subies, en « faisant du subi de l'accepté ».

Si le Compte Epargne Temps était introduit dans le Compte Personnel d'Activité, adieu encadrement du temps de travail et évolution professionnelle choisie. Car la fongibilité des droits dans le CPA reviendrait à faire disparaître la relation entre le temps au travail et la rémunération. Après son éviction de l'entreprise, le salarié licencié ou le fonctionnaire poussé à renoncer à son statut, n'aurait d'autre choix que d'utiliser son Compte Personnel de Formation et ses heures de repos non prises pour faire les formations que Pôle Emploi lui impose. C'est déjà largement le cas avec les prestations Activ'Emploi et Activ'Projet. En effet, le Code du travail stipule qu'un demandeur d'emploi qui refuse une action de formation peut être radié.

Cela en quelque sorte libérerait le patronat d'une partie de ses obligations. Les employeurs, en échange d'une « contrepartie » à définir, seraient dégagés de leurs obligations en termes de licenciement. Je fais travailler mes salariés soixante heures par semaine pendant trois ans, puis je les licencie, ce n'est pas grave ils ont leur CPA pour se sécuriser ! Le lissage du temps de travail et de la production, l'adaptation au poste et les opérations de recrutement ne seraient plus des questions d'organisation du travail dans l'entreprise, mais des opérations externalisées sur les opérateurs du Service Public de l'Emploi, financées par les droits sociaux des salariés.

France Stratégie propose d'inclure rapidement dans le CPA l'épargne salariale, le CIF et l'assurance chômage et à plus long terme les droits à congé, les activités d'intérêt général et les principaux droits sociaux attachés à la personne.

Certains transferts sont prévus à très court terme, puisque l'article 21bis de la proposition de loi Travail, apparu en catimini dans la deuxième mouture du texte, prévoit « une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité » avec les syndicats représentatifs avant le 1er octobre 2016.

Le CPA, dans sa version proposée par France Stratégie est un magnifique outil d'intensification du travail. Il faciliterait grandement les restructurations, notamment la privatisation des services publics et la casse du salariat. Les infirmières qui quittent l'hôpital public pour exercer en libéral, afin d'éviter le burn-out dû à leurs récupérations impossibles du fait des « nécessités de service », sont un excellent exemple du projet politique qui sous-tend le CPA.

Quant à l'introduction du compte d'engagement citoyen", qui permettra d'acquérir des heures de formation récompensant bénévolat et volontariat dans le CPA, il indique clairement comment le Président de la Jeunesse voit l'avenir des jeunes : une succession de non contrats de travail, avec des droits réduits à la protection sociale, entrecoupée de périodes de pseudo formation subventionnées par les pouvoirs publics. Comme disent les jeunes, « ils valent mieux que ça ».

Le CPA est une arme de destruction massive des droits sociaux, pensé pour détruire des droits collectifs clairement identifiés en échange d'un droit individuel à la main, non pas de l'ayant-droit, mais d'offices de placement semi-publics ou privés. C'est tout le contraire de la sécurité sociale professionnelle, prônée par la CGT.

Montreuil, le 02/05/2016

