

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA), LE CPF ET LE CEC

Février 2018

LE CPA a été conçu comme un outil d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels. Il doit permettre de répondre aux transformations du marché de l'emploi (mobilité professionnelle et géographique notamment) : les droits qui figurent dans le CPA sont attachés à la personne du travailleur, tout en étant garantis collectivement.

OBJECTIFS

(Art. L 5151-1 du code du travail)

- Renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire.
- Sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité
- Contribuer à son droit à la qualification professionnelle.
- Reconnaître l'engagement citoyen.

UTILISATION

(Art. L 5151-1 et L 5151-4 du code du travail)

- Le titulaire décide de l'utilisation de ses droits.
- Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Le refus de l'utiliser ne constitue pas une faute.
- Le titulaire a droit à un accompagnement global et personnalisé (fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle – CEP).

D'OÙ VIENT LE CPA ?

La loi du 8 août 2016 (loi Travail) a précisé les modalités du CPA (art. 39 et suivants).

Le CPA existait déjà avant cette loi : annoncé en avril 2015 par le Président de la République, sa création a été actée dans la loi du 17 août de la même année (loi Rebsamen). D'octobre à décembre 2015, une conférence sociale puis une négociation au niveau national et interprofessionnel, ont permis aux interlocuteurs sociaux de fixer les grands principes, la méthode, le calendrier et le contenu qu'ils souhaitent voir figurer dans le CPA.



POSITION & REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE CONCERNANT LA CONSTRUCTION ET LA MISE EN ŒUVRE DU CPA

FO considère que ces droits personnels ne peuvent être construits que dans le cadre de garanties collectives.

FO soutient que **4 objectifs doivent guider la mise en place du CPA :**

- sécuriser les transitions professionnelles et assurer une meilleure maîtrise du parcours professionnel ;
- améliorer la mobilisation de leurs droits par les titulaires, y compris en dehors des périodes d'activité ;
- simplifier l'activation des droits et la lisibilité du dispositif ;
- réduire les inégalités, améliorer la situation des salariés et des personnes les plus précaires sur le marché du travail et réduire les différences de traitement existantes notamment en fonction de la taille de l'entreprise .

FO souhaite que la construction du CPA soit strictement encadrée :

- pour la première étape de mise en œuvre du CPA, se concentrer uniquement sur le compte personnel de formation (CPF) et le compte professionnel de prévention (C2P) qui doivent d'abord être pérennisés ;
- distinguer droits fongibles et droits dont la seule information figurerait sur le portail CPA ;
- conserver une répartition stricte entre acquisition/utilisation des droits CPA, et droits aux prestations sociales/retraite/chômage ;
- certains droits n'ont pas vocation à intégrer le CPA (assurance chômage, retraites complémentaires notamment) ;
- accompagner le titulaire, notamment par le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- ne pas transférer la responsabilité de l'employeur vers le salarié s'agissant du maintien/développement des compétences/qualifications ; veiller à ce qu'il n'y ait pas de désengagement de l'État sur les questions de formation des jeunes et demandeurs d'emploi, notamment ;
- mutualiser les financements (objectif de sécurisation des parcours), tout en rappelant que les syndicats n'ont pas vocation à se substituer à l'État.



QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CPA ? (Art. L 5151-2 du code du travail)

Le CPA est ouvert à **toute personne âgée d'au moins 16 ans** qui se trouve dans l'une de ces situations :

- occupe un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- est à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- est accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite ;
- **par dérogation** : dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage ;
- les personnes qui ne répondent pas à ces critères peuvent toujours ouvrir un CPA pour bénéficier notamment du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA est fermé à la date de décès de la personne (et non pas au moment de la liquidation de l'ensemble des droits à la retraite de son bénéficiaire).

À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le CPF cesse d'être alimenté, sauf concernant les activités bénévoles ou de volontariat (CEC) qui permettent d'acquérir des heures inscrites sur le CPF.

Enfin, les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

IMPORTANT

En d'autres termes, le dispositif CPA issu de la loi Travail, diffère sensiblement de celui envisagé par les interlocuteurs sociaux dans le cadre des négociations nationales interprofessionnelles de 2015. FO avait défendu une autre logique d'utilisation des droits, pendant la période d'âge « actif » de la personne, afin de répondre à l'objectif de sécurisation professionnelle du CPA.



DE QUOI EST CONSTITUÉ LE CPA ? (Art. L 5151-5 du code du travail)

Le CPA est constitué :

- du compte personnel de formation ;
- du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- du compte d'engagement citoyen.

COMMENT ACCÈDE-T-ON À SON CPA ?

Chaque titulaire d'un CPA peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque titulaire a accès à une plateforme de services en ligne qui :

- lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- lui donne accès à des services utiles à la sécurisation de son parcours professionnel et à la mobilité géographique et professionnelle.

Les informations relatives aux heures acquises
au titre du CPF sont accessibles sur le site :

<http://www.moncompteactivite.gouv.fr/>

depuis le 1^{er} janvier 2017.



CPF

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

(Art. L 6323-1 et s., art. R 6323-1 et s. du code du travail)

Le CPF est issu de deux accord nationaux interprofessionnels datés de Janvier et Décembre 2013, repris par la loi du 5 mars 2014. Il est constitué d'un capital temps initial rechargeable, plafonné à 150 heures ; il peut être complété par divers abondements. Il remplace le droit individuel à la formation (DIF) mais les salariés peuvent mobiliser leurs heures acquises à ce titre jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce compte est attaché à la personne, indépendamment de son statut. Seul le titulaire du CPF a le pouvoir de le mobiliser, il est intégralement transférable. Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Les informations relatives aux heures acquises au titre du CPF sont accessibles sur le site :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

en étant muni de son numéro de sécurité sociale.

Pour les salariés, son financement est assuré par les OPCA et peut donner lieu à des abondements en application d'accords collectifs de branche ou d'entreprise.

C'est un droit universel. La loi travail l'a ouvert aux indépendants et a prévu son extension aux fonctionnaires. Les conditions de cette mise en œuvre sont en cours d'élaboration, et font l'objet de travaux séparés avec les interlocuteurs sociaux.

Le CPF est un **compte qui recense** :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active, jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont il peut bénéficier, permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, un titre professionnel...), ou d'acquérir des connaissances de base, ou d'être accompagné pour la VAE.

Pour les salariés, le CPF est **abondé dans 3 cas** :

- si un accord collectif le prévoit ;
- si, dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel + le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans ;
- si les heures sont insuffisantes pour suivre une formation.

Les heures acquises au titre du CPF **peuvent être cumulées avec d'autres dispositifs** (période de professionnalisation, CIF, formation prévue par le plan de formation de l'entreprise).



CEC

LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

(Art. L 5151-7 et suivants du code du travail)

Créé par la loi Travail, le CEC recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

- **des heures inscrites sur le CPF en raison de l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat (dans la limite d'un plafond de 60 heures) ;**
- **des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.**

Le CEC, inscrit au CPA, est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Le financement est assuré par l'État, les communes, les établissements publics chargés de la gestion de la réserve sanitaire (exemple : service civique, réserve militaire). Le financement n'est pas encore garanti par les associations. L'employeur peut accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat.

