

Contribution sur le Compte Personnel d'Activité Un CPA pour la Fonction publique ?

Annoncé lors de la conférence sociale d'octobre 2015, le Compte Personnel d'Activité devrait être mis en place à compter du 1er janvier 2017.

Les négociations menées au niveau interprofessionnel arrivent à leur terme. Les organisations doivent maintenant décider de leur signature ou non de la « position commune » sur le CPA dans le secteur privé.

Concernant la mise en œuvre d'un dispositif comparable dans son objectif dans la Fonction publique, ce sujet n'est pas encore inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social. Nous nous trouvons donc précisément dans la situation que nous avons pointée comme devant être évitée pour la FSU. Ce qui laisse entrevoir un cheminement se bornant à une transcription à la Fonction publique des principes définis pour le secteur privé.

Une telle approche risque surtout d'aboutir à un échec par inadaptation. En effet, la Fonction publique a ses propres dispositifs, des modes de gestion statutaire de ses agents, des fonctionnements spécifiques liés aux contingences mêmes des missions exercées.

Dès les premières discussions lors de la conférence sociale, la FSU est intervenue pour demander que soient intégrés au CPA tous les comptes utilisés à différente période de la vie (CPF, CET, DIF...) ; qu'une réflexion soit menée sur l'introduction de nouveaux droits (droits sociaux comme par exemple les dispositions relatives au statut des aidants) ; que les différents congés y soient intégrés ; que soient pris en compte les temps de formation, et ce dernier sujet devant donner lieu à un chantier spécifique dans la Fonction publique, sur la base d'un bilan du Droit Individuel à Formation (DIF) et avec la volonté d'améliorer la formation des agents (tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif). Il s'agit également de mettre en place des formations qualifiantes et de développer des plans de formation largement accessibles pour tous les métiers de la Fonction publique.

Concernant le Compte Epargne Temps par exemple, bien que ses principes revêtent une relative simplicité, on constate une grande diversité de mise en place (et parfois des entraves à sa mise en œuvre dans un contexte d'insuffisance budgétaire global), une difficulté à garantir une véritable portabilité de ce droit et à garantir aussi une égalité d'accès.

Pour la FSU, s'il y a un enjeu à discuter de ce que devrait être le CPA, c'est bien pour aboutir à une amélioration de la situation pour tous les agents, à une meilleure visibilité des droits et à une meilleure utilisation des possibilités qui s'offrent aux agent-es tant pour les mobilités choisies, les choix de carrières que pour leur permettre de concilier mieux leurs différents temps tout au long de la vie.

Pour la FSU, il convient d'éviter le double écueil d'aboutir à une usine à gaz ou à une coquille vide. Il s'agit bien au contraire de construire un outil utile à tous les agents et à tous les salariés, facilitant l'accès aux droits.

Des questions restent entières à ce jour : qui va piloter le CPA dans la Fonction publique ? Sur quels principes ? Quels financements possibles pour étendre le CPA à de nouveaux droits ?

Il est clair que l'individualisation de ce compte (puisque'il est à portée universelle) ne doit pas dans la Fonction publique se trouver en contradiction avec les droits statutaires et collectifs.

La FSU est d'ores et déjà porteuse de réflexions et de propositions.

Tous les agents doivent bénéficier d'une formation initiale et continue, sur le temps de travail, qui ne se réduise pas à l'adaptation au poste, mais favorise l'accomplissement personnel sous toutes ses formes et soutienne les projets de carrière et de mobilité. La FSU rappelle que, si en 2006, elle n'avait pas signé l'accord sur la formation professionnelle c'est pour deux raisons. D'une part, le DIF était souvent limité au plan de formation décidé par l'institution et donc excluant quasiment des possibilités de formations extérieures d'intérêt davantage « personnel ». D'autre part, il y a eu un refus d'abonder les crédits pour le congé de formation professionnelle. Nous pouvons aujourd'hui constater que le DIF n'est pas réellement mis en œuvre dans la Fonction publique. Il convient de faire l'analyse de cette sous-utilisation par les agents et de modifier en conséquence ce dispositif afin d'aboutir à une ouverture large de ce droit.

La discussion du CPA est donc liée à celle de la formation dans la Fonction publique. La FSU demande donc notamment que soit mis en place un véritable plan de formation continue.

Cela passe très certainement par la mise en place d'obligations minimales et volontaristes de la part des employeurs publics. De même, le conseil en évolution professionnelle doit être discuté pour voir comment il pourrait dans la Fonction publique ouvrir de nouveaux droits.

Par ailleurs, il est urgent de prévoir un accompagnement des agent-es qui font le choix de mobilité professionnelle (mobilité à l'intérieur d'un versant, entre versants, et vers le secteur privé). Pour la FSU, il s'agit bien de reconnaître des droits dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle.

Les dispositifs actuels (congé mobilité, congés pour des formations particulières...) ne sont pas soutenus par des crédits adéquats et ne permettent donc pas de répondre aux besoins des agent-es.

Ainsi dans l'Education, si les enseignants ont des statuts particuliers qui prévoient ce congé mobilité (un an avec salaire plein mais avec perte du poste), aucun crédit n'y a été alloué depuis une quinzaine d'année. Et ce n'est pas, comme le prétend l'administration, parce qu'il est peu demandé (4 % des agents) que le congé de formation professionnelle serait « mal adapté ». La raison en est plutôt sa faible accessibilité (une fois dans la carrière sauf si on a pris une fraction de l'année rémunérée) et une rémunération maintenue mais diminuée.

Pour la FSU, la question de l'accès aux droits, de leur universalité, de leur portabilité, voire de leur transférabilité est une question très sérieuse et aux enjeux multiples. C'est pourquoi des discussions spécifiques permettant d'intégrer la réalité spécifique de la Fonction publique sont indispensables. On le voit, il y a notamment un véritable enjeu à conserver une approche collective du CPA.

Les discussions qui vont s'ouvrir dans la Fonction publique doivent reprendre l'ensemble de ces questions fondamentales : champ d'application du CPA, périmètre, définition des droits...

De toute évidence, le cadre donné par les négociations interprofessionnelles va tendre à limiter le champ des discussions. La FSU refusera de s'y laisser enfermer.

Les organisations syndicales ont pris une part active dans l'histoire de la sécurisation des parcours professionnels : CPF, CET, convention chômage (droit rechargeable), droits à formation, protection sociale... Il faut passer maintenant à une vision plus globale et se doter d'un outil qui constitue un véritable progrès pour tous les salariés.