

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

MICHÈLE FORTÉ

Demi-journée d'information et d'échanges- CPA

Reims- 19 juin 2017

PLAN DE L'INTERVENTION

- Chronologie/historique
- Le dispositif
- Enjeux et questions



CHRONOLOGIE: LA GENÈSE DU CPA

- **Avril 2015:** Annonce par le président de la République de la création du CPA
- **Août 2015:** Inscription de la création du CPA dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen)
 - L'article 38 précise l'objet du CPA, ses bénéficiaires et le processus devant conduire à son entrée en vigueur au 1er janvier 2017
- **Octobre 2015:** Rapport de France Stratégie, *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*

CHRONOLOGIE: LA GENÈSE DU CPA

- **France Stratégie identifie trois scénarios répondant à trois visions du CPA:**
 - **Scénario 1:** un compte orienté vers la capacité d'évolution professionnelle, visant spécifiquement la sécurisation des parcours professionnels.
 - **Scénario 2: un compte ciblé sur la liberté de l'usage des temps au long de la vie**
 - Il vise à donner plus d'autonomie aux personnes dans leur travail grâce à une meilleure articulation des temps de vie et une reconnaissance de leurs activités y compris non marchandes.
 - **Scénario 3: un compte ciblé sur l'accès aux droits et la sécurité des transitions**
 - Il vise à assurer la continuité des droits au-delà de l'emploi.
 - Objectif: sécuriser les personnes par la continuité des droits sociaux de manière à éviter les ruptures et pertes de droits lors de changements de situations

CHRONOLOGIE: LA GENÈSE DU CPA

- **8 février 2016:** Projet de position commune sur le compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle
- **Août 2016:** La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail » définit le contenu et les modalités de fonctionnement du CPA
- **1er janvier 2017:** Mise en place du compte personnel d'activité (CPA), créé par la loi « Travail » du 8 août 2016
 - Il est constitué
 - Du compte personnel de formation (CPF)
 - Du compte d'engagement citoyen (CEC)
 - Du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

CHRONOLOGIE: LA GENÈSE DU CPA

- **Compte personnel de formation**
 - Idée de « compte individuel de formation » lancée dès la « grande conférence sociale » et la « feuille de route sociale » de juillet 2012
 - Création de principe du CPF dans l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
 - Mise en œuvre par l'ANI du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014
 - Entrée en vigueur: 1er janvier 2015 (et fin du D.I.F.)
- **Compte d'engagement citoyen**
 - Créé par la loi « Travail » du 8 août 2016
- **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (ou C3P)**
 - Conçu afin de garantir aux salariés une meilleure prise en compte de la pénibilité en entreprise, a été instauré par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

LE CPA: LE DISPOSITIF

- Créé par la loi « Travail » du 8 août 2016, le CPA a été mis en place le 1er janvier 2017
- **Objet: cf. Code du travail, article L. 5151-1**
 - Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.
 - Il contribue au droit à la qualification professionnelle (...)
 - Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen. (.....)
 - Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel.
 - Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (...)»

LE CPA: LE DISPOSITIF

- **Les idées directrices**
 - Rattachement des droits à la personne
 - Universalité du compte
 - Portabilité
 - Fongibilité de certains droits
 - Autonomie du titulaire du compte

LE CPA: LE DISPOSITIF

- **Les bénéficiaires Le CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans** occupant 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 ;
 - à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
 - accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat)
- → *Par dérogation, le CPA pourrait être ouvert dès l'âge de quinze ans pour les jeunes sous un contrat d'apprentissage*
 - **Peut également ouvrir un CPA, toute personne**
 - Âgée d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées
 - Ayant fait valoir ses droits à la retraite
- → *Elle peut dans ce cas accéder aux services en ligne et mobiliser ses heures inscrites sur son CPF au titre de son volontariat ou de son bénévolat*
- **Le compte est fermé à la date du décès de la personne.**

LE CPA: LE DISPOSITIF

- **Universalité**
 - **Ouverture du CPA aux agents de la fonction publique et aux travailleurs indépendants**
 - **L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017:** met en œuvre, dans la fonction publique, le compte personnel d'activité (CPA). Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC)
 - Précise les conditions de mise en œuvre du CPA, constitué du CPF et du CEC, pour les agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat.
 - **Le CPA sera ouvert aux travailleurs indépendants**, aux membres des professions libérales et des professions non salariées, à leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs, à partir du 1er janvier 2018.

LE CPA: LE DISPOSITIF

- Un compte « ressources »
 - Une logique de dotation soit en heures de formation (CPF et CEC), soit en points (CPPP)
- Des possibilités d'abondement pour le CPF
- Un maintien des droits et des possibilités de rechargement aussi longtemps que le compte reste ouvert
 - Des droits portables et transférables:
 - « ils demeurent acquis en cas de changement de la situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire »
 - Ils peuvent être mobilisés dans le cadre d'un nouvel emploi
 - Des droits rechargeables

LE CPA: LE DISPOSITIF

- **La mobilisation des droits des titulaires du CPA**
 - Le compte n'est mobilisable qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.
- **Des services rendus dans le cadre du système d'information du CPA (SI-CPA):**
 - Chaque titulaire d'un CPA peut consulter et utiliser les droits inscrits sur son compte via un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations.
 - Le portail offre également la possibilité de consulter ses bulletins de paie dématérialisés, s'ils sont remis de cette manière par l'employeur
 - Il permet aussi l'accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle; parmi eux figurent la simulation du montant et de la durée des allocations chômage, ainsi que celle des droits à pension de retraite.

ENJEUX ET QUESTIONS

- Rattachement des droits à la personne et non à l'emploi
- Initiative de la personne/Autonomie accrue et/ou transfert de responsabilités?
- L'introduction de la notion de « compte » dans le champ de la formation professionnelle continue
 - Logique de consommation et/ou logique de promotion des capacités?
- Objectifs de sécurisation et de flexibilité
- La question clé de l'accompagnement
- Quelles évolutions du CPA?
 - Les scénarios de Terra Nova (mars 2017)
 - Un recentrage sur les questions de travail et d'emploi?
 - Le CPA « banque de temps »?
 - Le CPA « banque de droits »?

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **Objet du compte personnel de formation (CPF)**
 - Mobiliser un crédit d'heures de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des qualifications et des compétences
 - Un objectif de professionnalisation
- **Les idées directrices**
 - Les droits à la formation sont attachés à la personne et non à son statut
 - Les droits acquis suivent la personne en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi (« portabilité »)
 - Le compte est alimenté en fonction des heures travaillées
 - L'utilisation des droits relève en général de la seule décision du bénéficiaire des droits mais pour des formations « éligibles »

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- *Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies pour le CPA*
 - **Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans**
 - occupant 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 à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
 - accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat)
 - ayant fait valoir ses droits à la retraite
 - Mais dans ce cas perte des heures acquises au titre de son activité salariée.
 - Alimentation du CPF possible qu'au titre du CEC.
- *Par dérogation, le CPF pourrait être ouvert dès l'âge de quinze ans pour les jeunes sous un contrat d'apprentissage*
- **Le compte est fermé à la date du décès de la personne.**

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017:**
 - met en œuvre, dans la fonction publique, le compte personnel d'activité (CPA).
 - Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC)
- **Ouverture du CPF aux non-salariés**
 - **Le CPF sera ouvert aux travailleurs indépendants**, aux membres des professions libérales et des professions non salariées, à leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs, à partir du 1er janvier 2018.
 - Le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures, sous réserve que le titulaire ait acquitté sa contribution formation.

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'alimentation du CPF

Pour les salariés

- **Le CPF est alimenté en heures à la fin de chaque année**
 - 24 heures par an jusqu'à un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite de 150 heures pour un salarié à temps complet
 - Au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel
- **Une alimentation majorée pour les salariés sans diplôme, titre ou certification**
 - Depuis le 1er janvier 2017, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionnée par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche
 - l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **Des heures supplémentaires au titre du bénévolat ou de volontariat**
 - Le CEC permet notamment d'acquérir des heures inscrites sur le CPF à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires de son titulaire.
 - Pour chacune des activités, le code du travail définit la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites dans la limite d'un plafond de 60 heures.

Pour les demandeurs d'emploi

- Ils disposent d'un compte personnel de formation et conservent leurs heures capitalisées antérieurement

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **Les possibilités d'abondement**

- Le C.P.F peut faire l'objet d'abondements « supplémentaires », non pris en compte pour les plafonds et dont le financement pèse directement sur l'employeur
 - Abondement correctif lié à l'entretien professionnel
 - à raison de 100h, pour compenser le déficit de formation du salarié et pénaliser l'employeur (de plus de 50 salariés) pour des carences constatées à l'occasion de l'entretien professionnel après 6 ans de présence du salarié dans l'entreprise
- Abondement en heures supplémentaires prévus par accord d'entreprise, de branche ou accord entre signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel
- Abondement en heures complémentaires lorsque la durée de la formation choisie est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte
 - Financement possible par l'employeur, le salarié lui-même, un OPCA, un OPACIF, l'Etat, les régions, la CNAV, l'AGEFIPH

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **L'utilisation des droits** relève en général de la seule décision du bénéficiaire des droits
- Les droits résultant du CPF ne peuvent être utilisées que pour des **formations « éligibles »**
 - Le salarié doit choisir la formation qu'il veut suivre au titre de son CPF parmi certaines formations dites « éligibles ». (Cf. C. trav., art. L. 6323-6)
- **Les formations sont dites « certifiantes » lorsqu'elles permettent d'obtenir un diplôme ou une certification reconnus.**
 - Il s'agit des formations sanctionnées par
 - une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
 - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI)
 - les certifications inscrites à l'inventaire visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation

ANNEXE 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- **Des formations certifiantes ou qualifiantes énumérées par la loi et qui doivent être inscrites sur des listes élaborées au niveau national, régional ou de branche (Article L6323-16)**
- **Trois listes élaborées par:**
 - la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise
 - le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef)
 - le Comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF)
- *Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ;*
- *Elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité (...)*
- **Des listes actualisées régulièrement**

ANNEXE 2: LE COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

- **Objectif:** valoriser le bénévolat et le volontariat
- Il recense les diverses activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.
 - Des activités listées par le code du travail (art. L. 5151-9) service civique, réserve militaire opérationnelle, réserve militaire citoyenne, réserve communale de sécurité civile, réserve sanitaire, activité de maître d'apprentissage, activité de bénévolat associatif (sous certaines conditions).
 - Il permet d'acquérir: des **heures inscrites sur le CPF** à raison de l'exercice de ces activités
 - des **jours de congés** destinés à l'exercice de ces activités
- Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites dans la limite d'un plafond de 60 heures

ANNEXE 2: LE COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

- **L'acquisition et le financement des heures de formation** Un décret (art. D. 5151-14) définit, pour chacune de ces activités bénévoles ou de volontariat, la durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.
 - Ces heures ne sont pas financées sur les fonds mutualisés dédiés au CPF, mais par différents acteurs publics: l'État pour les heures acquises au titre du service civique, de la réserve militaire, de l'activité de maître d'apprentissage et du bénévolat associatif; - la commune pour la réserve communale de sécurité civile;
 - L'Eprus (Établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires) pour la réserve sanitaire.

ANNEXE 3 : LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- **Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est entré en vigueur le 1er janvier 2015**
 - Il est ouvert pour tout salarié exposé à l'un des 10 facteurs de pénibilité prévus par la loi.
- **Objectif:** prise en compte de facteurs de pénibilité et de risques professionnels pour l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition)
- les salariés exposés pendant une année complète à un seul facteur obtiennent 4 points et ceux exposés à plusieurs facteurs 8 points.
- **Le compte, plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière, ouvre droit à :** une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé (1 point = 25 heures de formation),
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération (10 points = 1 trimestre à mi-temps),
- un départ anticipé à la retraite (10 points = 1 trimestre de droits à la retraite).
- Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.

ANNEXE 3 : LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- Pour définir si un métier est considéré comme pénible, des critères et des seuils d'exposition sont légalement définis.
 - 10 facteurs de pénibilité prévus par la loi. Il en existe 3 types : *des contraintes physiques découlant de la nature du travail : (1er juillet 2016)*
 - la manutention de charges lourdes ;
 - les postures pénibles, forçant les articulations ;
 - les vibrations mécaniques ;
 - *l'exposition à des environnements agressifs* : les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées (1er juillet 2016) ;
 - le milieu hyperbare (hautes pressions) (1er janvier 2015) ;
 - les températures extrêmes (1er juillet 2016) ; - le bruit (1er juillet 2016) ;
 - *certaines rythmes de travail (1er janvier 2015)* :
 - le travail de nuit ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif (c'est-à-dire la répétition d'un même geste à une cadence contrainte, comme dans le travail à la chaîne).

ANNEXE 3 : LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- Seuls **4 critères** sont pris en compte depuis **le 1er janvier 2015**, sur les 10 critères définis initialement. Les **6 autres critères** sont pris en compte à partir du **1er juillet 2016**
- Seules les périodes postérieures au 1er janvier 2015 pour les 4 premiers facteurs puis au 1er juillet 2016 pour les 6 autres facteurs pourront être prises en considération : le compte n'est pas rétroactif.