

**COMPRENDRE POUR MIEUX LUTTER  
DÉMANTÈLEMENT DU CODE DU TRAVAIL**



# **ANALYSE DU PROJET DE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE**

Richard ABAUZIT

## LES OBJECTIFS

Dès la troisième phrase du rapport Mahfouz de « France Stratégie » (= « Commissariat général à la stratégie et à la prospective ») remis en octobre 2015 dans la foulée des rapports Combrexelle et Mettling, tout est dit : « *La protection des actifs est née des métiers* » nous rappelle-t-on, et « *elle s'est développée sur la base du salariat, dans le cadre d'appartenances professionnelles stables et définies. Progressivement, elle s'est orientée vers la **solidarité**. Sans dénier son caractère collectif, il s'agit **maintenant** de l'organiser autour de **la personne*** ». Voilà qui est clair : **chacun pour soi et tous pour les compagnies privées d'assurance**. De la solidarité à la solitude ; la sécurité ne sera plus sociale.

Le deuxième paragraphe suggère que **le salariat aurait fait son temps** (« il est apparu que dans un monde de mobilités professionnelles, les **trajectoires individuelles** ne pourraient plus être **bornées par l'appartenance à tel ou tel statut** »).

Les contrats de travail précaires ne relèveraient déjà plus du salariat (« un segment, majoritaire, où prévaut une relative stabilité de l'emploi, et un autre où règnent précarité, incertitude et succession de **contrats courts qui n'ont souvent plus de salariaux que le nom** »).

Pour le reste, voici que le développement du numérique annoncerait inéluctablement « **un monde où règnera la pluralité des activités et des statuts** » ; voici que surgiraient de « **nouveaux statuts à la frontière du salariat et du travail indépendant qui redessinent notamment le lien de subordination dans le travail qui caractérise le salariat** ». Et de citer pêle-mêle des emplois aux statuts désignés comme « hybrides » (« emplois externalisés auprès d'une entreprise sous-traitante ou d'un indépendant, portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, détachement de travailleurs ou encore travail en régie ») alors qu'il s'agit de vrais salariés exploités selon différentes techniques de marchandage de main d'œuvre.

Selon le rapport, les « nouvelles technologies de l'information et de la communication bouleversent l'organisation du travail et modifient la nature même du lien de subordination ». La réalité est inverse : en amorçant de fait le retour au travail à la tâche (« forfait-jours » des salariés dits « autonomes » ; tarifs des UBERISES ; « préquantification du temps de travail ») et au travail à domicile (« télétravail »), ces nouvelles technologies accentuent en réalité le lien de subordination et renvoient au début du XIX<sup>ème</sup> siècle.

# LE MODE D'EMPLOI

Dès la première page du rapport, on découvre la première fonction du « COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE » : **le CPA est un leurre anxiolytique**, il doit « **réduire la crainte des mutations économiques** » et « **permettre que des réformes économiques soient moins anxiogènes et donc mieux acceptées** »).

Mais, comme pour Kiss Cool, le CPA, c'est double effet. Après vous avoir endormi, il vous réveille en transformant votre vie et toute la société, rien de moins : « **il conduira inévitablement à repenser...l'organisation de la protection sociale** » ; c'est un « **projet de société** » ; « **Le compte personnel d'activité est porteur d'une transformation en profondeur de notre modèle social** » ; il doit permettre de « **dépasser le paradigme qui a fondé le développement de notre protection sociale : l'échange de la subordination juridique dans le contrat de travail contre la garantie de droits collectifs** ».

**Le CPA doit accompagner la généralisation d'intermittents du salariat et de pseudo-indépendants ainsi qu'une Sécurité sociale pour tous mais sans sécurité et sans social.**

Dans son souci de tirer l'ensemble des actifs vers la précarité, le rapport n'oublie personne : « **demandeurs d'emploi et actifs employés, salariés et indépendants, public et privé** » sont concernés. Il s'agit de faire « **reculer la logique de statut** ».

**Le CPA, c'est d'abord un incroyable fichage**, le fichier des fichiers : le projet consiste à y rassembler un **compte retraite**, un **compte pénibilité**, un **compte assurance-maladie**, un **compte famille**, un **compte accidents du travail**, un **compte chômage**, un **compte épargne-temps**, un **compte épargne salariale**, un **compte d'activités non marchandes** « solvabilisées » (« *care, bénévolat, engagement syndical et politique* »...), et last but not least le **compte personnel de formation**.

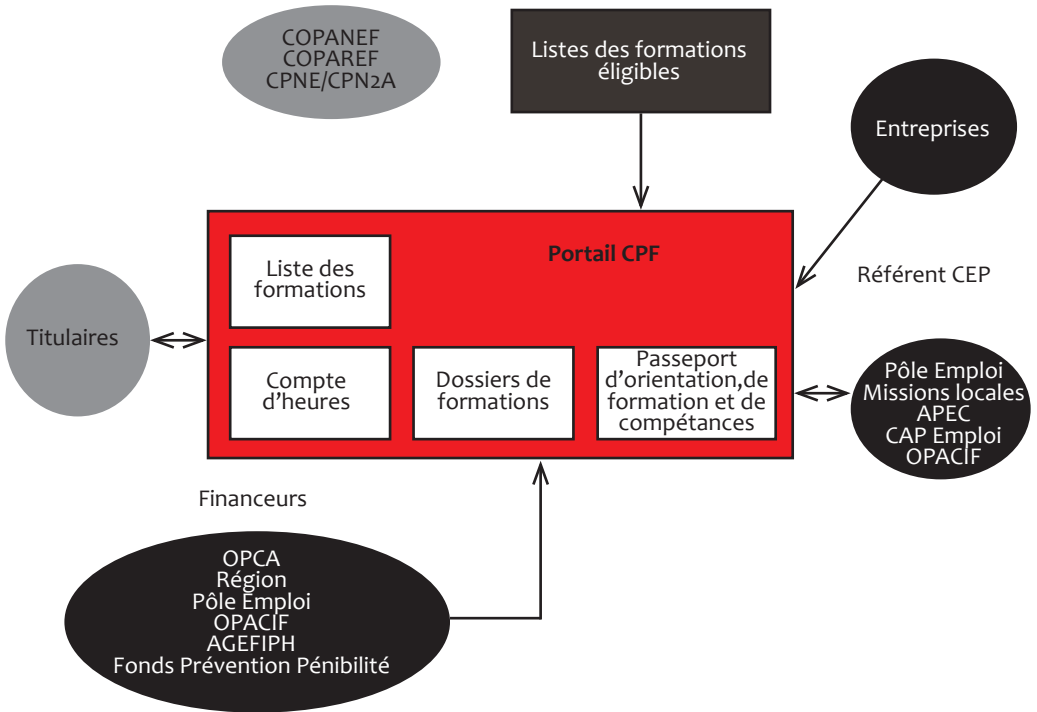
Ce dernier fait déjà l'objet d'un traitement automatisé de données personnelles (décrets n° 2014-1717 du 30 décembre 2014 et n° 2015-1224 du 2 octobre 2015) tellement nombreuses (83 champs de données pour la seule formation) que sa mise en route prévue le 1er janvier 2015 a été repoussée d'un an.

Ce compte de formation (conservé trois ans minimum après le décès) cache en son sein un autre fichier, un **C.V électronique** qui, à lui seul, pouvait constituer un **nouveau livret ouvrier** : le « **passeport d'orientation, de formation et de compétences** ».

Le schéma de fonctionnement du seul Compte Personnel de Formation donne

une idée de la mise en fiches de tous les salariés et, à terme de tous les actifs :

## SCHÉMA DE FONCTIONNEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



La **constitution d'un livret ouvrier électronique** saute tellement aux yeux que le rapport Mahfouz pouvait difficilement ne pas en parler : « Un défaut de protection l'exposerait au risque de la défiance. Ce pourrait être le cas d'un compte personnel d'activité insuffisamment précisé dans ses finalités et mal défini dans son caractère personnel, qui serait rendu accessible aux différents organismes, voire à l'employeur, comme un fichier de gestion ordinaire, au risque de recréer un « **livret ouvrier numérique** ». Et le rapport nous livre, sans rire, le rempart contre ce « risque » : « Le caractère personnel du droit de consultation du CPA devra être clairement énoncé et son respect assuré ».

Ce respect ne sera pas assuré pour plusieurs raisons :

- La première est que l'expérience, déjà faite sur les fichiers constitués depuis 2008 dans les établissements scolaires à partir de la « Base Elèves » et d'un

identifiant par élève, a montré qu'il n'y a aucune sécurisation sérieuse des données personnelles sur Internet. Et moins encore avec le CPA qui prévoit l'interconnexion de très nombreux fichiers par le numéro de sécurité sociale.

- La deuxième, la plus évidente, est qu'on n'imagine pas un salarié - candidat à une embauche, lors d'un entretien d'évaluation ou bien lors de discussions autour d'une formation – refuser la consultation par son employeur de son « *passport d'orientation, de formation et de compétences* ».

Le rapporteur le sait bien et ne cache pas vraiment que le « *partage* » des informations contenues dans le CPA est souhaitable : « *La question se pose également de l'ouverture maîtrisée du site et des données à des partenaires privés, pour le développement d'applications de service aux usagers* » ; « *des développements actuels du droit des données personnelles visent à penser ensemble les principes de protection et le souhait des individus de s'inscrire dans des démarches collaboratives* » ; « *l'autodétermination informationnelle, adoptée par l'Allemagne, qui « garantit en principe la capacité de l'individu à décider de la communication et de l'utilisation de ses données à caractère personnel », ouvre sur des perspectives intéressantes de conciliation entre les différentes finalités poursuivies* » ; « *Le compte personnel d'activité pourrait être un outil partagé, à la condition toutefois que son titulaire en conserve l'initiative* ».

- La troisième est indiquée par le rapporteur qui estime essentiel à la bonne utilisation du CPA l'intervention de « *conseillers* » en accompagnement : « *L'accompagnement par un outil numérique est à concevoir en articulation avec d'autres interventions, notamment celles des conseillers en évolution professionnelle, plus largement celles des acteurs de l'orientation ou de l'insertion professionnelle* ». Intervention qui pourrait prendre deux formes, « *non exclusives l'une de l'autre* » : « **soit un accès limité aux informations du compte**, ce qui suppose de définir en amont les données utiles et pertinentes ainsi que les acteurs de l'accompagnement dans le conseil et la construction d'un projet global... **soit une déclinaison du site web CPA** (accessible, par exemple, par une entrée « *conseillers* » distincte de l'entrée « *titulaire*») »

Une fois tous les « **droits** » mis en « **comptes** », on voit qu'à terme **l'intérêt du patronat** – outre le fichage et l'accroissement de la mise en compétition des salariés - **est triple** :

1/ unifier les unités des « **comptes** » (heures, euros, points) en quantifiant tous les comptes en « **points** ». Ce qui est à l'œuvre, c'est la destruction des retraites par répartition, solidaires, au profit de **retraites par capitalisation** tant pour le public que pour le privé.

2/ **rendre ainsi possible la « fongibilité » de ces « droits » et les exemples donnés**

**montrent qu'il s'agit clairement de raboter, autant que faire se pourra, les droits en question.**

La « fongibilité » souhaitée serait en effet asymétrique (« fongibilité asymétrique privilégiant la formation, la mobilité et l'accompagnement en évolution professionnelle ») : « certains droits ne peuvent être transformés que dans un sens, le sens inverse étant interdit : des droits à congés transformés en heures de formation mais pas l'inverse, par exemple ».

**Ainsi les heures supplémentaires non payées et non compensées par un repos, stockées dans le compte épargne temps, pourraient être transformées en crédit d'heures de formation** (ou en « conseil et accompagnement »), formation très étroitement encadrée par l'employeur alors même qu'il participe moins à son financement !

**Pourraient aussi être transformées en crédit d'heures de formation des revenus de l'épargne salariale, des indemnités chômage, des points du compte pénibilité, et des jours de congés !**

On voit ici comment le patronat pourrait « régler » la question essentielle du (non) paiement des heures supplémentaires et/ou du repos compensateur (très improprement appelé « R.T.T »). Même si le rapport explique benoîtement qu'il faut prendre garde à ne pas détruire la ressource humaine : « Cette alimentation par le versement de congés devrait, en cette hypothèse, tenir compte de la nécessaire protection de la santé des personnes »).

La formation quant à elle est là pour favoriser la « mobilité » souhaitée par l'employeur, notamment celle dite « externe », terme qui sert à habiller les licenciements pour motif économique (« droits à congés qui pourraient être utilisés pour préparer un changement de position sur le marché du travail » ; « Pour les employeurs, cette flexibilité accrue dans la gestion des temps peut également être un atout, dans la mesure où elle permet plus de fluidité et de souplesse face aux variations des commandes ou de la conjoncture »).

Au passage, le rapport n'élude pas complètement la question sous-jacente à la transformation de salaires non versés en « droits » futurs à quelque chose : **qu'en est-il des cotisations sociales ?** La réponse du rapport, dans une petite note de bas de page [la fongibilité doit « préciser le régime social et fiscal qui s'applique aux droits pouvant être fongibles (le Compte Epargne Temps est soumis à cotisations, qui doivent ainsi être prélevées au moment de l'alimentation du CPA, **sauf si l'on considère que leur utilisation en formation les en exonère**) »], n'est pas limpide...

3/ **payer moins en faisant payer les salariés et en les divisant** : si le rapport tente de cacher qu'il n'y a aucun « droit » supplémentaire dans ce projet de CPA, les passages consacrés au financement montrent à l'évidence que le changement ne sera pas une avancée :

- d'une part, **il n'y aura pas plus** (« les financements sont les mêmes que ceux prévus aujourd'hui... »), mais ceux qui financent pourront ne pas être les mêmes qu'aujourd'hui (« ... les canaux pouvant quant à eux différer »); en clair **les entreprises paieront d'autant moins que les salariés** (de droit privé et à terme également de droit public) **seront mis à contribution, directement ou par l'impôt** : « Dans ce projet, **l'État assure la garantie collective des droits acquis et s'exerçant individuellement, en lien avec les acteurs susceptibles d'abonder les comptes (entreprises, branches, régions, OPCA, Pôle emploi, etc., mais également l'individu)** ». Le rapport avance même une justification : « la littérature tend à juger plus efficaces en termes de retour à l'emploi ou d'amélioration des compétences les actions de formation qui ont été déterminées et cofinancées par le bénéficiaire ».

- d'autre part, selon la conception de l'« équité » développée par l'O.C.D.E et par l'Union européenne, il conviendra de faire oublier la dégradation des conditions de travail et de vie de tous en proclamant le devoir de charité envers ceux et celles qu'un sort fatal aurait frappé, une charité qui se traduirait par des droits inégaux : « Ce scénario permet également de prévoir des dotations versées aux personnes considérées comme les plus fragiles, les plus éloignées de l'emploi et des règles de conversion différenciées selon les profils » « possibilité de **corriger les inégalités de chances ou de circonstances** par des dotations correctrices supplémentaires sur les comptes de ceux qui, à un moment donné, ont besoin d'un coup de pouce, parce qu'ils ont accumulé moins de droits ou de ressources (formation initiale, continue, expérience) au cours de leur parcours ou qu'ils **traversent une période de fragilisation** (chômage prolongé, longue maladie, exposition à la pénibilité, etc.) ». La rengaine des riches disant aux pauvres « ne vous plaignez-pas, il y a plus pauvres que vous » est aussi vieille que les inégalités dont ils sont responsables ; elle a pour but de les perpétuer.

## **EN RÉSUMÉ, AVEC CE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ :**

- 1/ il n'y aura pas de nouveaux droits
- 2/ les droits à congés, repos compensateurs, épargne salariale, droits à l'indemnisation chômage, droits à retraite seront potentiellement rabaissés par « *fungibilité* » dans le « droit » à la formation
- 3/ la formation dont le « droit » se transforme progressivement en obligation sera sous le contrôle total et permanent de l'employeur et du « *conseiller en évolution professionnelle* », source de pressions et d'arbitraires permanents grâce à la



mise en place d'un livret ouvrier numérique, d'entretiens d'évaluation obligatoires au moins tous les deux ans et du nouveau « droit » à l'autolicensing (« *mobilité externe volontaire* ») issu de l'A.N.I du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013. Chaque salarié est invité, de l'école primaire à sa retraite, à remplir ses différents livrets de « compétences »<sup>2</sup> et à se vendre sur un marché du travail qui devient de plus en plus un marché des travailleurs, les « compétences » individuelles mesurées par l'employeur remplaçant progressivement les qualifications collectives basées sur les diplômes et l'expérience.

4/ dans la continuité de la loi MACRON et de la réforme des prud'hommes qui en a découlé, la dissolution progressive du droit du travail dans le droit civil est annoncé, par l'affirmation que le lien de subordination ne serait pas si évident que cela dans les « *nouvelles formes d'emploi* »

5/ la dissolution programmée de la protection sociale fondée sur la répartition s'appuie à la fois sur cette prétendue dissolution des frontières entre travail salarié et travail indépendant et sur la précarité liée aux licenciements. La protection sociale ne serait plus basée sur la base de la solidarité mais de droits de la personne compris essentiellement comme droits acquis individuellement et intégrés dans des comptes sous forme de « *points* ». Le contraire de la solidarité. Chacun est invité à passer sa vie à scruter son nombre de points, à décider ce qu'il sacrifie, et ce sans même savoir à l'avance ce que sera la valeur du point au moment où il pourra les faire valoir, comme les cadeaux du supermarché que l'on découvre quand on a accumulé le nombre de \$miles nécessaires sur son compte dédié...

Se profile donc la transformation, déjà engagée, de la sécurité sociale en mutuelles et assurances individuelles qui permettront de répondre au souhait du rapport : des travailleurs sans statut, seuls face à leur employeur fixant librement rémunération et temps de travail, et muni de leur seul contrat d'assurance face à la maladie, au chômage et à la vieillesse. Et, comme au Moyen Age, la collectivité publique choisira parmi les plus démunis ceux et celles qui « méritent » vraiment quelque secours.



# 1 : DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DU TRAITEMENT AUTOMATISÉ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :

## 1° Données personnelles relatives au titulaire du compte personnel de formation :

- a) Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ;
- b) Date de création dans le référentiel CPF ;
- c) Nom de naissance, nom d'usage, nom marital et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, **indication d'un handicap éventuel** ;
- d) **Adresse en France et, le cas échéant, à l'étranger**, adresse du lieu de travail, **numéro de téléphone et adresse électronique** ;
- e) Le cas échéant, date de décès ;

## 2° Données relatives aux heures comptabilisées :

- a) Heures acquises au titre du droit individuel à la formation mentionné au V de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- b) Heures inscrites sur le compte ;
- c) Informations sur la nature des droits : **périodes d'activité et d'inactivité (avec le motif de celle-ci)**, dates prises en compte ;
- d) SIRET de l'employeur, code profession ;
- e) Temps de travail, taux de temps de travail ;
- f) Rémunération du titulaire du compte ;

## 3° Données relatives au dossier de formation :

- a) Formations éligibles ;
- b) **Historique des opérations effectuées sur le compte** ;
- c) Champ de saisie de **commentaires par le titulaire** ;
- d) Titre, intitulé complet et objectif de la formation ;
- e) Date d'accord du titulaire pour la mobilisation d'heures inscrites au compte ;
- f) **Données relatives à l'organisme de formation** : SIRET, raison sociale, coordonnées, contact, dresse inscription, renseignement spécifique, code public visé ;
- g) Données relatives à la formation : date, durée et coût total de la formation, prévus et réalisés, modalités (lieu, présentielle ou à distance, interne ou externe, entrée-sortie), contenu, rythme, contact, parcours, conditions (niveau d'entrée, code de ce niveau,

conditions spécifiques) ;

h) Statut du stagiaire, **niveau ou titre obtenu**, catégorie socio-professionnelle ;

i) En cas de stagiaire salarié : SIRET, raison sociale, effectifs, adresse de l'employeur, URSSAF, activité principale de l'entreprise/ nomenclature des activités françaises (APE/ NAF), OPCA de l'entreprise, identifiant convention collective/ convention collective nationale (IDCC/ CCN), imputation ;

j) Rémunération éventuelle sur le minimum de 0,2 % du montant des rémunérations mentionné au I de l'article L.6323-20 ; prise en charge éventuelle des frais ;

k) Financement de la formation : solde disponible en heures du droit individuel à la formation et des droits acquis au titre du compte personnel de formation ; droits acquis en heures mobilisés au titre du droit individuel à la formation et au titre du compte personnel de formation ; coût des frais pédagogiques annexes ; montant de la rémunération prise en charge ; en cas de financement d'heures complémentaires en application du II de l'article L. 6323-4, et par financeur, nom de l'organisme, nombre d'heures financées, montant financé, commentaire ;

#### **4° Données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences :**

a) Etudes et formations suivies ;

b) Diplômes et certifications obtenus ;

c) Qualifications détenues et exercées ;

d) Expérience professionnelle ;

e) Aptitudes et compétences ;

f) Permis de conduire ;

g) Langues étrangères ;

h) Assermentations ;

#### **5° Données relatives aux gestionnaires des organismes :**

a) Nom et prénom, fonction ;

b) Organisme employeur, unité d'appartenance, numéro de téléphone et adresse électronique.

## **2 : QUELQUES LIVRETS DE COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE**

- de la maternelle à la fin du collège : l'actuel « *Livret Personnel de Compétences* » doit être remplacé par un « *Livret Scolaire Unique Numérique* » dont le MEDEF s'est félicité lors du Conseil Supérieur de l'Education du 15 octobre 2015 en déclarant qu' « *il voterait pour, car il permettrait d'améliorer la traçabilité des élèves qui sortent du système scolaire* » ;

- dès l'entrée dans la vie active : le « *passport orientation formation* » issu de l'A.N.I du 5 décembre 2003 ; l' « *Europass* », livret numérique européen de 2004 ; le « *passport orientation formation* » de Pôle emploi ; le « *passport d'orientation, de formation et de compétences* » de 2014 qui a remplacé le « *passport orientation et formation* » créé par la loi en 2009 sur le modèle de l' « *Europass* »

Groupe Un Autre Futur - Montpellier

[groupe-uaf@c-g-a.org](mailto:groupe-uaf@c-g-a.org)

blog : <http://unautrefutur.org/>

[www.c-g-a.org](http://www.c-g-a.org)

**CGA**  
Coordination des  
Groupes  
Anarchistes

**La Mauvaise Réputation**

20 rue Terral (quartier Ste Anne) - Montpellier

Ouverture tous les samedis de 15h à 19h

