



Ordonnance CPA / CPF / mesures SST

Solidaires regrette l'usage de l'ordonnance pour le CPA, le CPF et divers autres sujets SST, procédé autoritaire qui coupe court à tout débat parlementaire démocratique, et impose les décisions gouvernementales.

Par ailleurs, nous sommes étonnés de voir regroupés en une seule ordonnance des sujets qui n'ont aucun point commun, des mesures SST d'une part, et le CPA d'autre part. A notre sens pour la clarté des débats et des votes, il aurait été préférable de recourir à deux textes séparés. En effet, Solidaires Fonction publique, opposé au CPA et au CPF dans la fonction publique, sera amené à voter contre le projet d'ordonnance, bien que favorable aux mesures SST intégrées dans ce texte, qui comprennent notamment la présomption d'imputabilité des accidents de travail.

- CPA – CPF

Nous le réaffirmons : pour Solidaires, le compte personnel d'activité, ensemble de droits individuels attachés à la personne, est, dans sa conception même, contraire au statut général de la fonction publique, qui est constitué de l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires. Le fonctionnaire est placé dans une situation statutaire et réglementaire et n'est pas lié par un contrat de travail individuel. De plus, le CPA intègre la possibilité d'allers retours public / privé, ce qui pose question en particulier quant aux voies de recrutement dans la fonction publique. Le fonctionnaire est recruté par concours dans un grade ouvrant aux emplois de ce grade, et non sur un emploi. L'adoption du CPA marquerait une première évolution vers la fonction publique d'emploi, évolution que nous récusons.

Concernant le CPF, premier élément de constitution CPF, nous constatons qu'il ne compte aucun droit nouveau et constitue simplement la reprise du DIF (qui lui-même n'a rien apporté de plus ou de nouveau aux fonctionnaires, ce dispositif ayant tout simplement été utilisé largement notamment pour les préparations aux concours déjà existantes). En revanche le contingentement du CPF, porté à 150 h max (au lieu de 120h pour le DIF), et la possibilité pour l'employeur d'imposer l'utilisation du DIF hors du temps de travail constituent des régressions par rapport à la situation antérieure. La fonction publique qui prévoit des plans nationaux et départementaux de formation continue non contingentés et réalisés sur le temps de travail, n'a aucunement besoin de ces dispositifs régressifs par rapport à la situation antérieure.