

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

COMMENT LA CEAPC FAIT DES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉ-ES !

Lors de la réunion du comité d'entreprise du 8 décembre dernier, la direction de la CEAPC, en la personne de Mr Durand, nous a informé, qu'elle demande aux salarié-es CAGP (Chargé d'Affaires Gestion Privée) nouvellement nommé-es d'utiliser leur Compte Personnel de Formation afin d'avoir accès à la formation nécessaire pour l'exercice de leur nouvel emploi et que, s'il y a refus de leur part, le poste de CAGP n'est pas attribué.



Le syndicat **Sud-Solidaires** considère qu'un certain nombre de libertés ne sont pas respectées quant à l'utilisation du CPF. Il nous apparaît que c'est un « non choix » que d'accepter ou non d'utiliser le CPF et surtout d'en faire un « chantage » à l'emploi. Pour rappel, le CPF est rattaché à la personne et non au contrat de travail. Aussi les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises au titulaire du compte en cas de nouveau projet professionnel ou de perte d'emploi ! Ce sont des éléments non négligeables au vu de la conjoncture actuelle.

Pour rappel, le CPF est alimenté par l'employeur à raison de 24 heures par ans jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures maximum. Si l'un-e d'entre nous est « victime » de

leur infernale envie de supprimer des emplois et que nous avons épuisé notre CPF, ce sont des heures en moins pour une éventuelle formation de reconversion ou de retour à l'emploi.

Le seul but de la CEAPC, sans aucun état d'âme, est de faire encore une fois des économies sur le dos des salarié-es. En effet c'est environ 40 000 euros que l'entreprise ne dépense pas par salarié-e grâce à l'utilisation du CPF.

Si l'on se réfère au texte de loi du 8 août 2016 – article 6323-33 à 6323-41 :

- Les droits au CPF sont librement mobilisables à l'initiative du titulaire du compte,
- L'employeur ou un autre acteur intervenant dans le parcours professionnel du titulaire du compte peut suggérer au titulaire du compte de mobiliser ses droits, mais il ne peut le lui imposer.
- L'accord exprès de l'intéressé-e est donc requis, son refus ne pouvant être considéré comme une faute.

Comment peut-on considérer que rien n'est imposé à nos collègues si le refus d'utiliser son CPF aboutit au refus du poste de CAGP ? Jusqu'où ira la direction ? L'ensemble des collègues se verront peut-être être « obligés » de faire fondre leur CPF pour suivre les formations qui nous sont nécessaires à l'exercice de nos métiers, sous prétexte d'économies !

Le syndicat *Sud-Solidaires* ne remet bien évidemment pas en cause la nomination des collègues CAGP mais s'indigne des pratiques de l'entreprise, reflet de son mépris envers les salarié-es et du non-respect des lois, puisque détournées avec perversité. Nous enjoignons la direction à revenir sur leurs méthodes et à payer intégralement les formations dues aux salarié-es.