

N° 4506

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 septembre 2021.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *visant à **permettre le transfert des droits inscrits sur le compte personnel de formation entre titulaires de comptes,***

PAR MME VALÉRIE BAZIN-MALGRAS,

Députée.

Voir le numéro : 2678.

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	5
COMMENTAIRE D'ARTICLE	7
<i>Article unique</i> : Ouvrir la possibilité de transférer, tout ou partie, de ses droits inscrits sur le compte personnel de formation.....	7
EXAMEN EN COMMISSION	15
ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE	27
ANNEXE 2 : TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI	29

AVANT-PROPOS

Patrimoine personnel et intangible des salariés, le compte personnel de formation est un droit relativement nouveau dont le **succès n'est plus à démontrer**. De 600 000 titulaires d'un compte en novembre 2019, nous sommes en passe d'atteindre les **3 millions d'utilisateurs d'ici à la fin de l'année 2021**. Cet engouement est compréhensible : le compte personnel de formation est un des rares droits uniquement à la main des salariés, qui ne rencontre pas d'autre condition que celle de financer une formation éligible pour être mobilisé par son titulaire.

L'appétence pour le compte personnel de formation – objectif poursuivi par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 – est telle que **de plus en plus de Français s'interrogent sur les modalités de son recours**. C'est précisément la rencontre sur le terrain avec nombre de salariés souhaitant mobiliser, à bon escient, leurs crédits de formation qui a motivé la présente proposition de loi.

En effet, le compte personnel de formation étant un droit acquis par les salariés grâce aux efforts accomplis durant leur carrière professionnelle, il semble assez naturel qu'ils puissent en disposer comme bon leur semble, notamment à l'aube de la **liquidation de leurs droits**. Bien sûr, le compte personnel de formation vise à sécuriser les parcours professionnels et doit être, en priorité, mobilisé pour prévenir l'obsolescence des compétences professionnelles qui peut apparaître en seconde partie de carrière. Toutefois, nombreuses sont les situations professionnelles qui ne nécessitent ni formation intensive, ni anticipation d'une reconversion professionnelle en fin de carrière. **Que deviennent, dès lors, les droits accumulés par ces salariés ?**

À l'heure actuelle, **ces droits sont définitivement perdus** lorsque les salariés partent à la retraite. Plus précisément, ces droits sont réputés n'avoir jamais existé car le financement du compte personnel de formation repose sur un **équilibre financier subtil** : seules sont financées les formations sollicitées par les bénéficiaires d'un compte personnel de formation. En d'autres termes, **les salariés ne disposent pas d'une « cagnotte » préfinancée et provisionnée** auprès de l'opérateur en charge du financement du compte personnel de formation, la Caisse des dépôts et consignations. Pourtant le passage du compte en heure au compte en euros pourrait laisser penser le contraire aux salariés. Pour autant, tous les salariés ayant cumulé suffisamment de crédits ont droit à la mobilisation de leur compte personnel de formation. Dès lors, comment justifier que certains en aient concrètement bénéficié tandis que d'autres emportent avec eux leurs droits virtuels ?

Votre rapporteure se félicite **que cette préoccupation soit partagée au-delà des bancs de l'opposition** puisqu'elle note que certains collègues de la majorité ont pu également s'interroger sur le devenir de ces droits non consommés⁽¹⁾. La présente proposition de loi est une réponse à cette interrogation puisqu'elle propose que **tout bénéficiaire d'un compte personnel de formation puisse transférer, tout ou partie, de ses droits à un autre titulaire.**

Cette proposition est à la fois une mesure de **justice** et d'**efficacité**. De justice, d'une part, car il n'est pas satisfaisant que certains salariés, au prétexte qu'ils n'ont pas de connu de difficultés professionnelles, ni de carrières hachées **se voient priver de leurs droits durement acquis**. D'efficacité, d'autre part, car le transfert des droits permettra à **ceux qui en ont le plus besoin** de disposer des financements nécessaires à leur formation.

La présente proposition de loi **n'a pas vocation à présenter le système de transfert qui devrait être mis en place**. Ce ne sont pas les modalités techniques qui doivent être discutées aujourd'hui mais bien **la philosophie du compte personnel de formation**. Votre rapporteure n'est d'ailleurs hostile à aucune proposition par principe : ce transfert peut être aussi bien envisagé au sein d'une même famille entre parents et enfants qu'au sein d'une même entreprise par la création d'un fonds alimenté, de manière volontaire, par les salariés.

Ce qui se joue, à travers cette proposition de loi, est une **question de principe**. Trois ans après sa mise en œuvre, le compte personnel de formation doit devenir un droit réel pour tous les salariés.

*

* *

(1) Par exemple, question écrite n° 38828 du 11 mai 2021 de Mme Marie Lebec (groupe La République en Marche) ou encore question écrite n° 36176 du 9 février 2021 de M. Stéphane Travert (groupe La République en Marche).

COMMENTAIRE D'ARTICLE

Article unique

Ouvrir la possibilité de transférer, tout ou partie, de ses droits inscrits sur le compte personnel de formation

Supprimé par la commission

L'article unique introduit la possibilité pour le titulaire d'un compte personnel de formation de céder, tout ou partie, de ses droits à un autre bénéficiaire.

I. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, UN DROIT INDIVIDUEL CONÇU POUR FAVORISER L'AUTONOMIE DE SES BÉNÉFICIAIRES

A. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION RÉPOND À UNE LOGIQUE DE GUICHET...

Succédant au **droit individuel à la formation** (DIF), le compte personnel de formation (CPF), introduit par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ⁽¹⁾, vise à ce qu'« *afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative de bénéficier de formations* » (art. L. 6111-1 du code du travail).

Substantiellement remodelé par la loi « Avenir professionnel » de 2018 ⁽²⁾, le compte personnel de formation est, depuis lors, **comptabilisé en euros**. À l'origine, le compte personnel de formation **était crédité en heures de formation**. Pour les salariés à temps plein, l'alimentation du compte s'effectuait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures puis, de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de cent cinquante heures ⁽³⁾.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation est alimenté en euros à la fin de chaque année et complété, le cas échéant, par des abondements complémentaires. Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est crédité dans la **limite d'un plafond de 500 euros par année de travail**, ne pouvant excéder un **plafond total de 5 000 euros** ⁽⁴⁾.

(1) Article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

(2) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(3) Ancien article L. 6323-11 du code du travail.

(4) Article R. 6323-1 du code du travail.

Par exception, ces montants sont respectivement portés à 800 et 8 000 euros pour les salariés handicapés et les salariés non qualifiés ⁽¹⁾.

Cette monétisation a pour objectif **de mieux assurer la portabilité des droits** du salarié en cas de changement de situation professionnelle et de **faciliter l'appropriation** par les salariés de leurs droits à la formation. La monétisation ne vaut toutefois **que pour les salariés du secteur privé**, les agents publics possédant toujours un compte personnel de formation décompté en heures. Comme l'indiquait l'étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *« le CPF doit donc devenir l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire. Ses possibilités de mobilisation doivent devenir simples et transparentes. »* ⁽²⁾

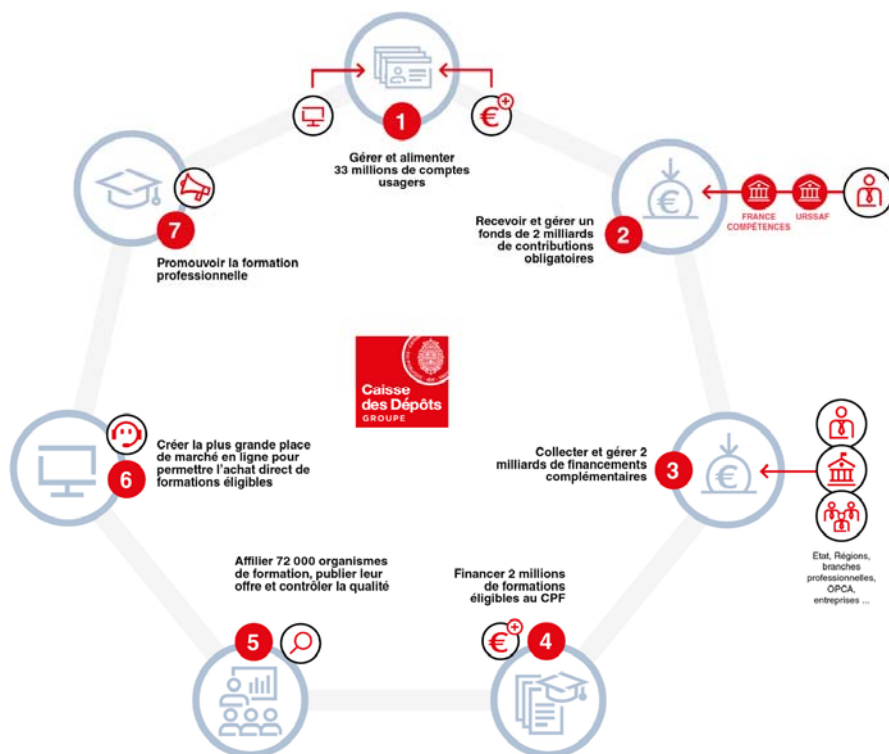
L'accès au compte personnel de formation **ne connaît donc pas d'autre restriction que celle de disposer d'un montant suffisant pour financer une formation éligible**. Dans une logique de guichet ouvert, les dépenses dépendent exclusivement du taux de recours au CPF, à la seule discrétion des salariés. Les ressources sont versées trimestriellement par France compétences, à la Caisse des dépôts et consignations ⁽³⁾ qui joue un rôle pivot dans la gestion du compte personnel de formation.

(1) Articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail.

(2) Étude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avril 2018, p. 29.

(3) Art. R. 6333-1 du code du travail.

LE RÔLE PIVOT DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS DANS LA GESTION DU CPF



Source : Caisse des dépôts et consignations.

Aussi, la loi « Avenir professionnel » de 2018 a-t-elle eu pour objectif de créer une **appétence nouvelle pour le recours à la formation**. Une appétence qui n'est aujourd'hui pas sans poser question car, comme le relève le rapport conjoint de l'Inspection générale des finances (IGF) et de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur les conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, « l'introduction d'outils nouveaux permettant aux salariés de connaître et d'exercer plus facilement leur droit est de nature à susciter une inflexion à la hausse des dépenses » ⁽¹⁾.

(1) Rapport IGF et IGAS, « Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle », avril 2020, p. 56.

B. ... TOUTEFOIS, LA MENACE D'INSOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU CPF RISQUE, À TERME, D'EN RÉDUIRE SA PORTÉE

La **situation financière du compte personnel de formation semble pour le moins contradictoire** : d'une part, la montée en puissance du dispositif est encouragée et valorisée depuis 2019 mais d'autre part, la mobilisation croissante de ce droit à la formation par les salariés engendre un coût pour les finances publiques de nature à alerter.

Le **succès du compte personnel de formation est indiscutable**. D'après les données fournies par la Caisse des dépôts et consignations, au 31 août 2021 :

– **38,8 millions de salariés**, secteurs privé et public confondus, sont **titulaires d'un compte CPF** alimenté ;

– **L'application mobile** « moncompteformation » a été téléchargée **3,4 millions** de fois et les conditions générales d'utilisation du site Internet ont été validées par 14,4 millions d'utilisateurs depuis le 21 novembre 2019 ;

– 2,65 millions de dossiers ont été acceptés pour une dépense de 3,41 milliards d'euros.

Interrogées lors des travaux préparatoires, tant la Caisse des dépôts et consignations que France compétences ont tiré la sonnette d'alarme quant à la **soutenabilité du dispositif au vu de cette croissance exponentielle**. Pour rappel, France compétences, chargée « *d'assurer la répartition et le versement des fonds issus des contributions dédiées au financement de la formation professionnelle [...] à la Caisse des dépôts et consignations, pour le financement du compte personnel de formation* » aux termes de l'article L. 6123-5 du code de travail, est considérée comme un organisme divers d'administration centrale (ODAC). Ses déficits courants annuels sont donc intégrés dans le périmètre des administrations publiques et par conséquent, comptabilisés dans le périmètre du déficit de l'État.

Les fonds versés par France compétences

France compétences affecte, chaque année, le produit des contributions des employeurs pour la formation professionnelle qui lui sont versées et détermine le montant des différentes dotations dans le respect de fourchettes fixées par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018.

Assises sur la masse salariale, les contributions versées par les entreprises sont les suivantes :

- la **contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance (CUFPA)**, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, qui regroupe la contribution à la formation professionnelle et la taxe d’apprentissage ;
- la **contribution supplémentaire à l’apprentissage (CSA)**, due par les structures assujetties à la taxe d’apprentissage dont l’effectif annuel moyen est supérieur à 250 salariés et qui n’atteignent pas 5 % de leurs effectifs en contrats en alternance ;
- la **contribution CPF-CDD**, dont le taux est fixé à 1 % du revenu d’activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d’un CDD pour les employeurs d’au moins 11 salariés.

S’agissant des dépenses effectuées, France compétences répartit et verse les fonds :

- aux **onze opérateurs de compétences (OPCO)** pour la promotion de l’alternance et pour le développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux **régions** pour soutenir les centres de formation d’apprentis et le développement économique territorial ;
- à la **Caisse des dépôts et consignations** pour le compte personnel de formation ;
- à l’**État** pour la formation des demandeurs d’emploi ;
- aux **commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)** pour les projets individuels de transition professionnelle ;
- aux **opérateurs du conseil en évolution professionnelle** pour les actifs occupés du secteur privé.

Concrètement, les **besoins en trésorerie** de la Caisse des dépôts et consignations sont tels que France compétences a **recours à l’emprunt bancaire** pour couvrir les dépenses du CPF. D’après les données fournies par France compétences, l’engagement budgétaire à la mi-septembre s’élevait à 2,3 milliards d’euros et devrait atteindre 2,4 milliards à la fin de l’année 2021 ⁽¹⁾.

Ce risque d’insoutenabilité pourrait avoir pour conséquence de **réduire l’accès à ce droit individuel et automatique des salariés** à la formation professionnelle. Reconnaisant que la formulation de préconisations dépassait le champ de sa mission, le rapport conjoint de l’IGF et de l’IGAS précité suggère néanmoins quelques pistes de réflexion pour limiter le recours au CPF ⁽²⁾. L’**instauration d’un ticket modérateur** pour plafonner la quote-part de la formation pouvant être financée *via* le CPF appliqué à certaines formations comme

(1) *Audition de M. Stéphane Lardy, directeur général de France compétences.*

(2) *Rapport IGF et IGAS précité, p. 57.*

le permis de conduire aurait un effet direct sur la dépense. De la même manière, **l'abaissement du montant de crédit incrémenté** annuellement sur le compte des salariés serait de nature à réduire l'impact budgétaire du compte personnel de formation. Néanmoins, les conclusions du rapport sont sans appel : les « *seules mesures techniquement envisageables seraient peu en phase avec l'esprit de la réforme* »⁽¹⁾.

Votre rapporteure reprend à son compte ses conclusions et s'inquiète que le compte personnel de formation ne devienne, à terme, qu'un **droit en « trompe-l'œil »**. Les auditions menées dans le cadre des travaux préparatoires ne sont pas sans inquiéter. **Comment peut-on garantir un droit réel et effectif aux salariés sans pérenniser le financement du compte personnel de formation ?** L'on peut regretter que l'étude d'impact de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ait comporté peu d'éléments sur les effets macroéconomiques de la montée en puissance du compte personnel de formation.

À ce stade, les **prévisions budgétaires sont en adéquation** puisque l'étude d'impact estimait un financement dédié au compte personnel de formation « *compte tenu de l'évolution de la masse salariale, à 2,1 milliards d'euros, par année, en 2019 et 2020, à 2,2 milliards d'euros en 2021 et à 2,3 milliards d'euros en 2022* »⁽²⁾. Mais qu'advient-il demain lorsqu'un nombre croissant de salariés mobilisera son droit à la formation ? La question mérite d'être posée.

Votre rapporteure **réfute d'emblée toute préconisation qui tendrait à limiter l'accès au compte personnel de formation** pour des raisons budgétaires. Bien au contraire, par cette proposition de loi, elle tend à réaffirmer la portée de ce droit acquis, fruit du travail des salariés.

II. LE TRANSFERT DES DROITS INSCRITS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, UNE RÉAPPROPRIATION PAR LES SALARIÉS DE LEURS DROITS ACQUIS

A. UNE LOGIQUE DE DON QUI S'INSCRIT DANS LE CADRE D'UNE SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le compte personnel de formation est né de la volonté de voir les salariés **se réapproprier leur droit à la formation** dans une démarche de sécurisation des parcours professionnels. Les partenaires sociaux l'ont rappelé au cours des auditions : le compte personnel de formation s'inscrit dans un enjeu d'**accompagnement des actifs**⁽³⁾.

(1) Rapport IGF et IGAS précité, p. 8.

(2) Étude d'impact précitée, p.39.

(3) Table-ronde réunissant CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

C'est précisément l'objectif de cette proposition de loi : permettre, grâce au transfert de droits, de **faciliter le recours à la formation professionnelle pour ceux qui en ont le plus besoin**. Le nouvel article L. 6323-3-1 du code du travail préciserait que « *le titulaire d'un compte personnel de formation peut, sur sa demande, renoncer sans contrepartie à tout ou partie de ses droits inscrits sur le compte personnel de formation, au bénéfice d'un autre titulaire de compte personnel de formation* ».

Pour rappel, si **le compte personnel de formation cesse, en principe d'être alimenté lorsque son titulaire fait valoir ses droits à la retraite**, subsiste une dérogation pour les droits inscrits sur le compte personnel de formation au titre du **compte d'engagement citoyen**, en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, qui « *demeurent mobilisables pour financer les actions de formation destinées à permettre aux volontaires, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions* » aux termes de l'article L. 6323-3 du code du travail.

De portée restreinte, cette exception vient confirmer que le compte personnel de formation a bien été pensé comme **un droit acquis que les salariés doivent pouvoir mobiliser comme bon leur semble**, y compris une fois leur retraite liquidée dans certains cas particuliers. Il n'est pas moins légitime de décider de transférer les droits acquis tout au long d'une carrière dans une démarche de solidarité intergénérationnelle.

De la même manière qu'un salarié peut renoncer à tout ou partie de **ses jours de repos non pris au profit d'un collègue** dont un enfant est gravement malade, aux termes de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, cette proposition de transfert des droits est une **proposition humaniste**, un qualificatif employé lors des auditions que votre rapporteure reprend à son compte.

B. UN TRANSFERT BIENVENU POUR LES PLUS JEUNES BÉNÉFICIAIRES

Le système de financement du compte personnel de formation est conçu de manière que très peu de salariés se trouvent, en théorie, en réelle difficulté pour financer leur formation, notamment grâce à la possibilité de recourir aux **abondements**. En effet, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires, pour assurer le financement de cette formation, aux termes de l'article L. 6323-4 du code du travail.

Ces montants complémentaires peuvent notamment être financés par :

- le **titulaire** lui-même ;
- l'**employeur** dans le cas d'un salarié du secteur privé ;
- un **opérateur de compétences** ;

- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi.

Lors de son audition, la Caisse des dépôts et consignations a ainsi rappelé qu'elle avait souscrit, en mars 2020, une convention avec Pôle emploi qui permet dans six cas sur dix aux demandeurs d'emploi d'obtenir un abondement de Pôle emploi ⁽¹⁾.

Toutefois, votre rapporteure estime que **la situation des jeunes**, entrant sur le marché du travail ou y ayant accédé depuis peu, justifie un mécanisme de transferts de droits entre bénéficiaires. Par définition, les jeunes actifs **thésaurisent moins de droits** que leurs aînés dans les premiers temps de leur carrière.

D'après les chiffres de la Caisse des dépôts et consignations au 31 août 2021, les titulaires d'un compte personnel de formation, relevant du secteur privé, disposaient en moyenne d'un crédit de **1 573 euros sur leur compte**, ce qui représente un peu plus de **trois années d'accumulation**. Symétriquement, le **coût moyen d'une formation est estimé à 2 082 euros**. L'effet d'éviction potentiel pour les salariés les plus jeunes, qui n'auraient pas cumulé suffisamment de droits, est donc bien réel.

Aussi, le **système de transferts** entre bénéficiaires viendrait utilement **compléter le dispositif d'abondements** en permettant aux plus jeunes de disposer, facilement, d'un financement supplémentaire. La présente proposition de loi n'a pas vocation à élaborer le mécanisme précis et technique du transfert mais elle s'inscrit bien dans la **démarche d'une sécurisation des parcours professionnels** – que les partenaires sociaux appellent de leurs vœux depuis la genèse du compte personnel de formation – en facilitant l'accès pour les jeunes actifs à une formation professionnalisante.

(1) Audition de M. Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts et consignations.

EXAMEN EN COMMISSION

Au cours de sa seconde réunion du mercredi 29 septembre 2021, la commission a examiné la proposition de loi visant à permettre le transfert des droits inscrits sur le compte personnel de formation entre titulaires de comptes (n° 2678) (Mme Valérie Bazin-Malgras, rapporteure) ⁽¹⁾.

Mme la présidente Fadila Khattabi. Nous concluons l'examen des trois propositions de loi renvoyées à notre commission et dont le groupe Les Républicains a souhaité l'inscription à l'ordre du jour des séances qui lui seront réservées le jeudi 7 octobre prochain par celle visant à permettre le transfert des droits inscrits sur le compte personnel de formation entre titulaires de comptes.

Mme Valérie Bazin-Malgras, rapporteure. Merci, madame la présidente, de m'accueillir dans votre commission.

La proposition de loi que j'ai l'honneur de défendre devant vous est le fruit d'une réflexion de longue date, partagée avec nos concitoyens. Elle est née d'une rencontre sur le terrain avec une citoyenne de ma circonscription qui s'interrogeait sur la possibilité de céder, à l'aube de sa retraite, les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) à sa fille en proie à des difficultés pour s'insérer durablement sur le marché du travail.

Depuis que j'ai déposé cette proposition de loi, il y a maintenant un an et demi, je suis sollicitée chaque semaine par nos concitoyens qui s'impatientent de voir cette mesure devenir réalité. Je ne suis d'ailleurs pas la seule et je me réjouis que certains collègues de la majorité se fassent l'écho de cette préoccupation auprès du Gouvernement au travers de leurs questions écrites.

Profondément rénové par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est l'un des rares droits uniquement à la main des salariés. Il est presque inconditionnel puisqu'il suffit au salarié de solliciter une formation éligible pour bénéficier de son financement. Le passage d'un décompte en heures à un décompte en euros est la transformation la plus visible introduite par la loi de 2018, et qui n'est pas sans répercussions sur la manière dont les salariés perçoivent leur droit à la formation.

(1) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.11232604_6154592120346.commission-des-affaires-sociales--mme-dominique-le-guludec-presidente-du-conseil-d-administration--29-septembre-2021

Incontestablement, cette monétisation a créé chez eux une appétence puisque de 600 000 titulaires d'un compte en novembre 2019, nous sommes en passe d'atteindre les 3 millions d'utilisateurs d'ici à la fin de l'année 2021. Cet engouement est largement compréhensible : le CPF est devenu un droit des salariés qui peuvent l'utiliser sans autre intermédiaire que l'application mobile MonCompteFormation.

Vous conviendrez avec moi que le CPF étant un droit acquis par les salariés grâce à tous les efforts accomplis durant leur carrière professionnelle, il serait assez naturel qu'ils puissent en disposer comme bon leur semble, notamment à l'aube de leur départ à la retraite. Évidemment, le CPF doit être, en priorité, mobilisé en vue de sécuriser les parcours professionnels et de financer des formations professionnalisantes.

Les partenaires sociaux, que j'ai longuement entendus au cours des travaux préparatoires, se sont accordés à dire que l'offre de formation pouvait être encore améliorée, en particulier pour éviter les effets d'aubaine qui conduisent à financer des cours de langue dont la portée professionnelle est parfois plus que discutable.

Néanmoins, le CPF est et doit demeurer un droit personnel du salarié. Notre proposition de loi s'adresse à tous ceux et toutes celles qui – heureusement nombreux – ne connaissent pas de carrière heurtée, ne sont pas menacés par le chômage et ne doivent pas engager un processus de reconversion professionnelle en fin de carrière pour éviter le licenciement. Ces salariés se sont ouverts des droits à la formation grâce à leur travail, à hauteur de 500 euros par an pour un salarié dont la durée du travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Une telle somme est loin d'être négligeable. Comment justifier dès lors que certains salariés aient concrètement bénéficié de cet argent tandis que d'autres emportent avec eux leurs droits virtuels ? C'est à cette contradiction que le présent texte entend répondre.

Je propose, au travers d'un article unique, un dispositif simple : tout salarié pourra céder tout ou partie des droits inscrits sur son CPF à un autre titulaire de compte. Il s'agit là d'une mesure à la fois de justice et d'efficacité.

Une mesure de justice, car elle permettra de rompre avec l'inégalité de traitement entre, d'un côté, les salariés qui ont mobilisé leur CPF et, de l'autre, ceux qui n'ont pas eu besoin d'y avoir recours ; les seconds ne sont pas moins légitimes que les premiers à réclamer leur dû.

Une mesure d'efficacité, car le transfert des droits permettra à ceux qui en ont le plus besoin de disposer des financements nécessaires à leur formation. Je pense en particulier aux jeunes actifs, qui, par définition, thésaurisent moins de droits que leurs aînés dans les premiers temps de leur carrière. La Caisse des dépôts et consignations a rappelé, lors de son audition, que le coût d'une formation était d'environ 2 000 euros, ce qui représente quatre années d'accumulation de droits. Beaucoup de jeunes ne peuvent pas se permettre d'attendre autant de temps pour bénéficier d'une formation ; par exemple, dans beaucoup de territoires, il est nécessaire d'avoir le permis de conduire pour pouvoir trouver un emploi.

S'agissant du financement de cette mesure et, plus généralement, de celui du CPF, je dois admettre que les auditions que j'ai menées m'ont laissée perplexe.

D'un côté, chacun se félicite de la montée en puissance du CPF depuis 2019, d'ailleurs encouragée par le Gouvernement, mais, de l'autre, le succès du dispositif risque de le faire courir à sa perte. En effet, son financement repose sur un équilibre financier subtil : seules sont financées les formations sollicitées par les bénéficiaires d'un CPF. Autrement dit, les salariés ne disposent pas d'une cagnotte préfinancée et provisionnée auprès de la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge du financement du CPF. Pourtant, le passage du décompte en heures au décompte en euros laisse entendre le contraire aux salariés. Est-ce à dire que le CPF ne serait qu'un droit en trompe-l'œil ?

Le risque d'insoutenabilité du dispositif est tel que certains envisagent d'ores et déjà sa régulation, pour ne pas dire sa limitation. Ticket modérateur, abaissement du montant de crédit incrémenté annuellement sur le compte des salariés, réduction du nombre de formations éligibles : les idées ne manquent pas pour réduire la portée de ce droit durement acquis par les salariés !

N'oublions pas non plus le rôle des entreprises dans le financement du dispositif. Si la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et la contribution supplémentaire à l'apprentissage ne suffisent certes pas à couvrir les besoins en trésorerie de France compétences, contrainte de souscrire des emprunts bancaires, les employeurs paient pour le CPF.

La formation des salariés ne peut pas être la variable d'ajustement des déficits publics. Je regrette, à ce titre, que l'étude d'impact de la loi de 2018 n'ait pas apporté plus d'éléments substantiels sur les effets macroéconomiques de la montée en charge du CPF. Pour l'heure, la prévision d'un financement de 2,2 milliards d'euros en 2021 concorde avec la réalité des faits, mais qu'en sera-t-il demain quand le CPF aura été plus largement déployé ? Allons-nous faire marche arrière et expliquer aux salariés que leur droit à la formation doit être sacrifié parce que nous n'avons pas su en anticiper le coût ? Nous ne pouvons nous y résoudre. Bien au contraire, par cette proposition de loi, nous faisons du CPF un droit plein et entier.

Le texte est bref. Nous n'avons pas voulu entrer dans les détails techniques car il s'agit avant tout de répondre à une question de principe : quel avenir souhaitons-nous, collectivement, pour le CPF ?

Sa concision est en outre un gage d'ouverture à la discussion. Je ne suis opposée *a priori* à aucun système de transfert. Nous pouvons tout à fait imaginer un système de solidarité intergénérationnel et intrafamilial, les parents transmettant directement leurs droits à leurs enfants. Nous pouvons aussi appliquer une logique de dons entre collègues, sur le modèle du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant. Nous pouvons, de manière plus impersonnelle, créer au sein de chaque entreprise un fonds alimenté volontairement par les salariés et redistribué à ceux qui en ont le plus besoin. Bref, plusieurs options nous sont offertes.

En conclusion, la proposition de loi que je vous présente est, je le crois profondément, un texte humaniste – si vous me permettez de reprendre à mon compte un qualificatif employé lors des travaux préparatoires. Transférer les droits que l'on n'a pas utilisés à ceux qui en ont le plus besoin, voilà un beau geste de solidarité, que nous devrions promouvoir !

Mme Catherine Fabre (LaREM). Il y a trois ans, nous avons adopté la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont j'étais la rapporteure pour le titre I^{er}. En ce moment, notre collègue Gérard Cherpion et moi évaluons sa mise en œuvre et son impact.

L'un des objectifs visés par cette loi était de donner à chacun, notamment au public qui avait peu accès à la formation, la possibilité de se former en rendant les droits réels, concrets et faciles à utiliser. Et ça marche : trois ans après, plus de 2 millions de personnes ont activé leur compte personnel de formation. Comme nous l'espérions, les publics les plus éloignés de la formation – ouvriers, employés, seniors, femmes – y accèdent plus facilement que par le passé.

Madame la rapporteure, vous proposez que les droits acquis sur le CPF puissent être transmis à une autre personne. Si l'intention paraît louable, elle revêt malheureusement tous les attributs d'une fausse bonne idée et va à contre-courant de l'esprit de la réforme, qui vise justement à démutualiser les fonds de la formation pour garantir que chaque personne individuellement puisse y avoir accès.

Les droits inscrits dans le CPF ont été conçus et financés pour être des droits attachés à une personne donnée. D'ailleurs, lors de vos auditions, tant la Caisse des dépôts et consignations que les partenaires sociaux et France compétences vous ont alertée sur les nombreux risques que présente votre proposition.

Celle-ci pourrait ainsi nuire aux personnes les plus fragiles : je pense aux femmes et aux personnes âgées, qui, déjà éloignées de la formation, pourraient être tentées de céder leurs droits par exemple à leurs enfants, alors que l'objectif de la réforme est justement d'inciter chacun, notamment les seniors, à continuer de se former.

Vous justifiez votre proposition par le fait que certaines personnes ont des besoins de formation que le CPF ne peut pas suffisamment financer. Or des conventions conclues avec Pôle emploi ainsi qu'avec les régions permettent d'abonder le CPF si cela s'avère nécessaire. Les entreprises et les branches peuvent également co-investir dans la formation des salariés.

Aussi le groupe La République en Marche est-il en désaccord avec cette proposition de loi et présentera un amendement de suppression de l'article unique.

Mme Josiane Corneloup (LR). Accéder à la formation est essentiel non seulement pour la modernisation du marché du travail français mais aussi pour répondre aux besoins croissants des reconversions professionnelles dans un marché du travail en perpétuelle évolution. Si les taux d'activité et d'emploi des seniors sont en hausse régulière, les inégalités en matière d'emploi et de formation demeurent et remettent en cause la sécurité des parcours professionnels.

Le CPF est dans ce contexte un outil important, qui permet notamment de financer des formations aux nouvelles technologies. Créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en 2014, il constitue un dispositif de financement public de la formation continue et est l'un des rares droits uniquement à la main des salariés : il est utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante.

Comme vous le mentionnez dans votre rapport, le succès du CPF n'est plus à démontrer, avec plus de 600 000 titulaires d'un compte en novembre 2019 et près de 3 millions d'utilisateurs d'ici à la fin de 2021. Or beaucoup de personnes titulaires de droits inscrits sur leur CPF n'y ont pas recours : ainsi, en 2019, 15 % des Français n'en avaient jamais entendu parler, et 52 % déclaraient n'avoir reçu aucune information sur son utilisation.

Au-delà d'une meilleure information quant à son usage, il serait judicieux que ceux qui ne souhaitent pas profiter des crédits acquis, ou qui sont à l'aube de la liquidation de leurs droits, puissent en faire bénéficier ceux qui n'en ont pas suffisamment et voudraient se former davantage. Tel est l'objet de cette proposition de loi visant à autoriser le don de droits acquis entre titulaires de CPF afin d'aider les salariés qui ne possèdent pas assez de crédits pour accéder à la formation qu'ils souhaitent, et ainsi mieux répondre aux besoins de chacun.

À titre d'exemple, un tel mécanisme serait particulièrement bénéfique pour les jeunes entrant dans le marché du travail ou y ayant accédé depuis peu. Par définition, les jeunes actifs disposent en effet de moins de droits que leurs aînés, alors qu'ils sont à un stade de leur vie professionnelle où ils doivent être davantage formés.

Cette proposition de loi pragmatique, de bon sens, d'égalité, de solidarité intergénérationnelle et de justice sociale contribuera sans nul doute à moderniser le marché du travail dans notre pays.

Mme Pascale Fontenel-Personne (Dem). La présente proposition de loi vise, au travers de son article unique, à permettre le transfert de droits d'un CPF à un autre sur la base du volontariat du titulaire.

Le groupe Mouvement démocrate (MoDem) et Démocrates apparentés ne soutiendra pas cette initiative qui lui semble dénaturer l'esprit même du CPF. En effet, celui-ci est, comme son nom l'indique, un outil personnel sur lequel le titulaire accumule des droits qu'il acquiert grâce à son travail ; il lui permet ainsi de choisir et de financer des formations afin de développer ses compétences ou de se réorienter.

La formation professionnelle représente pour chaque travailleur une opportunité qui lui est propre. De nos jours, les carrières ne sont plus linéaires et le CPF constitue un filet de sécurité mobilisable à tout moment. La cession de ses droits à quelqu'un d'autre pourrait présenter un risque non négligeable dans l'éventualité où le titulaire perdrait son emploi ou devrait suivre une formation afin de s'adapter à l'évolution de son poste de travail.

En outre, l'argument selon lequel certains besoins de formation ne sont pas suffisamment couverts par les droits accumulés n'est pas recevable. En effet, des mécanismes d'abondement permettant de compléter le financement d'une formation existent et sont proposés par des acteurs tels que les régions ou Pôle emploi.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui est en cours d'évaluation par la commission des affaires sociales, a augmenté considérablement le recours au CPF, grâce à sa conversion en euros, qui l'a rendu plus concret. Les salariés se l'approprient de plus en plus, ce qui est une excellente chose. Il ne semble donc pas opportun de modifier les règles de son utilisation.

Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe Dem s'opposera à l'adoption de ce texte.

Mme Annie Chapelier (Agir ens). Créé en 2014 et modifié en 2018 par notre majorité au travers de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est l'un des principaux acquis de ces dix dernières années pour les salariés. Il permet à chacun d'entre eux de se former tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage.

L'article unique de la proposition de loi prévoit d'ouvrir la possibilité aux titulaires d'un CPF de céder à une autre personne, à tout moment de sa carrière, une partie ou l'ensemble de leurs droits acquis, et ce sans contrepartie.

En premier lieu, notre groupe considère qu'une telle disposition irait à l'encontre de la philosophie même du CPF, reposant sur le principe d'individualisation des droits attachés à la vie professionnelle du salarié, qui ne peuvent donc faire l'objet d'un don.

La cession non réversible et sans contrepartie des droits à la formation risquerait en outre de placer dans l'insécurité sociale des personnes qui se retrouveraient sans droits au moment où elles pourraient en avoir besoin, ce qui va également à l'encontre de l'individualisation.

La proposition de loi n'est pas chiffrée – quoique vous nous ayez apporté, madame la rapporteure, quelques éléments d'information lors de votre présentation. Elle est pourtant de nature à engendrer une augmentation substantielle des dépenses de France compétences, l'autorité nationale chargée de financer et de réguler la formation professionnelle, dont le déficit s'élève déjà à 2,5 milliards d'euros.

Enfin, les modalités de fonctionnement du CPF ont beaucoup évolué par suite du lancement de l'application MonCompteFormation et de la rénovation, à la fin de l'année 2019, du site dédié, ce qui a provoqué un triplement des flux par rapport aux années précédentes. Nous considérons qu'il est nécessaire de laisser encore du temps aux bénéficiaires pour s'approprier ce nouvel outil avant d'envisager de le modifier.

Pour toutes ces raisons, le groupe Agir ensemble votera en défaveur de cette proposition de loi.

Mme Valérie Six (UDI-I). Au nom du groupe UDI et Indépendants, je remercie Mme Bazin-Malgras de soumettre à notre commission une proposition de loi qui facilite l'accès à la formation. Notre pays a des besoins significatifs en la matière, comme M. le Premier ministre l'a rappelé lundi dernier lors de la présentation du plan d'investissement dans les compétences.

Le CPF, créé en 2018 par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, permet de suivre une formation qualifiante. S'il est un droit personnel à la formation, il se peut que, pour diverses raisons, liées par exemple au parcours professionnel, les droits acquis par certaines personnes ne soient pas utilisés. D'autres, au contraire, ont des besoins en formation qui ne sont pas couverts par les droits accumulés. Le groupe UDI et indépendants est donc favorable à ce que les droits inscrits sur le CPF puissent être transmis à un autre titulaire de compte.

Le modèle économique du CPF est mis à mal, ce dernier étant victime de son succès : il bénéficie actuellement à 2 millions de personnes. Fin 2021, il manquera 3 milliards d'euros de recettes pour assurer le financement de la réforme de la formation et de l'apprentissage.

Lors des auditions que vous avez menées, madame la rapporteure, le directeur général de France compétences, M. Stéphane Lardy, a également mis en garde contre les abus : certaines formations qualifiantes n'ayant pas de visée professionnelle, il serait opportun de renforcer les contrôles.

Les travaux d'évaluation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sont en cours : nous serons donc attentifs aux analyses qui seront conduites à ce sujet et espérons que le nécessaire sera fait pour que le dispositif soit pérenne.

Au-delà de ce constat, le groupe UDI et Indépendants est favorable à la proposition de loi. Nous savons en effet que le recours au CPF aura à terme des effets économiques positifs tant sur l'emploi que sur la croissance. C'est une belle initiative de solidarité fondée sur le volontariat. Je rappelle que, suivant le même principe, un salarié peut déjà donner ses congés payés ou ses jours de réduction du temps de travail (RTT) à l'un de ses collègues afin qu'il s'occupe de son enfant malade.

M. Jean-Hugues Ratenon (FI). Vous tirez prétexte du fait que certaines personnes ont des besoins insuffisamment couverts par les droits qu'elles ont accumulés sur leur CPF pour présenter cette proposition de loi et autoriser le don des droits acquis aux titulaires de comptes afin de mieux répondre aux besoins de chacun.

Déjà inexistant sur bien des sujets, l'État risque encore une fois de ne plus jouer aucun rôle. Nous ne pouvons pas répondre aux besoins des Français par des

accords entre individus. Avez-vous oublié que « *la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture* » ? Vous risquez de bafouer ce principe à valeur constitutionnelle.

N'étant plus garantie par l'État, l'égalité entre tous sera rompue. Un travailleur isolé aura moins de droits à la formation qu'un autre ayant une vie sociale ou professionnelle plus fournie – sans parler des risques de pressions de certains travailleurs sur d'autres et de chantage.

L'inégalité entre Français est une chose inadmissible contre laquelle nous nous battons chaque jour. Tout n'est pas que marchandise : un droit ne peut pas être une propriété ou un bien que l'on peut échanger, céder ou vendre.

Il n'est plus question ici de droit à la formation car chacun peut transformer à sa guise ses droits en biens dont il est devenu propriétaire. Nous nous opposons à cette conception du monde au nom de certains principes. Les Français se sont battus pour obtenir des droits inaliénables que vous essayez petit à petit de remettre en cause.

Depuis des années, le Gouvernement va toujours plus loin pour rogner les acquis des travailleurs et déréguler le marché du travail. Au lieu par exemple d'accorder en pleine pandémie des jours de congé aux soignants ou aux aidants familiaux épuisés, il les oblige d'une certaine façon à faire appel à la charité des travailleurs.

Si vous voulez sûrement bien faire avec cette proposition de loi, le groupe La France insoumise est contre.

Mme Isabelle Valentin. La pénurie de personnel dans certains secteurs d'activité est aujourd'hui le problème numéro un de tout chef d'entreprise et menace la relance dans notre pays comme en Europe. Comment peut-on compter plus de 5 millions de chômeurs et en même temps 300 000 offres d'emploi non pourvues ?

Reconversion, montée en compétences : la formation peut être une des clés. Nous avons beaucoup à faire en matière de formation collective et individuelle, surtout pour la découverte de certains métiers qui ont une image négative.

Le financement des formations reste un frein important. Le CPF est utilisable par tous les salariés. Le don de crédits de formation peut donc être une solution menant à une meilleure utilisation de ces derniers, car beaucoup de Français ne disposent d'aucune information sur l'utilisation de leur CPF, donc sur leurs droits, les montants disponibles et les formations qui leur sont ouvertes.

La présente proposition de loi prévoit que tout titulaire d'un compte puisse, s'il le souhaite, transférer tout ou partie de ses droits vers le compte d'une autre personne. Cela permettra de faire bouger les lignes – je pense notamment aux jeunes et à l'obtention du permis de conduire – ainsi que de lever des freins à la mobilité.

Mme la rapporteure. S'agissant des abondements, si la Caisse des dépôts et consignations abonde parfois certaines formations, Pôle emploi ne le fait que dans six cas sur dix. *Quid* des autres ?

Le CPF étant personnel, j'estime que chacun a le droit d'en disposer comme il le veut, par exemple en aidant un enfant, un collègue ou un proche. Pourquoi ne pourrait-on pas permettre le don d'heures de formation, à l'instar de ce que l'on a fait pour les jours de repos et de RTT ? Certains jeunes ont besoin du permis de conduire : pensez-vous qu'ils vont attendre quatre ans pour le passer, le temps d'avoir accumulé suffisamment de droits individuels à la formation ? Tel est l'objet de ma proposition de loi. Le CPF matérialise un droit individuel, qui nous appartient : c'est pour cela que je propose de le transférer.

Les abondements sont insuffisants par rapport aux besoins de formation. On a récemment converti en euros les heures correspondant à l'ancien droit individuel à la formation. Or si chaque salarié voulait utiliser ce crédit pour se former, ce serait impossible, faute d'argent : on a tablé sur 5 % de bénéficiaires, et le dispositif est d'ores et déjà déficitaire, à hauteur de 3 milliards d'euros. Comment fait-on s'il y en a 6 % ou 7 % ? Vous avez mis en place un truc qui n'est pas financé. C'est de la poudre aux yeux, un effet d'annonce ! Ma proposition de loi vise à y remédier.

Monsieur Ratenon, ce dispositif est nécessaire et il est complémentaire à l'engagement de l'État dans la formation. Si tout le monde doit être égal devant cette dernière comme devant l'école, la solidarité entre salariés doit également jouer. Il s'agit juste d'offrir la possibilité à certaines personnes de se former.

Le dispositif proposé est donc vertueux. Dès lors qu'on a accumulé des droits et qu'on dispose de la somme nécessaire pour se former, on peut en donner un peu. Le transfert des droits à la formation répond simplement à une forme de solidarité entre collègues ou entre membres d'une même famille.

La commission en vient à l'examen de l'article unique de la proposition de loi.

Article unique : *Ouvrir la possibilité de transférer, tout ou partie, de ses droits inscrits sur le compte personnel de formation*

Amendement de suppression ASI de Mme Catherine Fabre.

Mme Catherine Fabre. Il est paradoxal de se déclarer inquiet d'un déséquilibre financier et de proposer dans le même temps de l'aggraver substantiellement... Les droits à la formation ne sont pas des droits de propriété, madame la rapporteure. À ce compte-là, on pourrait aussi envisager de céder ses droits au chômage à quelqu'un qui en aurait besoin parce qu'il arriverait en fin de droits. Il y a une certaine démagogie à faire une proposition de ce type alors même que, lors des auditions, nombre d'intervenants vous ont alertée sur les risques qu'elle comportait. Je suis étonnée par votre obstination.

On vous a également expliqué à plusieurs reprises qu'il existe d'autres moyens que le CPF pour financer les besoins en formation. Une personne qui est au chômage et qui a besoin d'un complément de financement l'obtiendra ; si tel n'est pas le cas, c'est que son projet ne le nécessite pas.

La réforme que nous avons menée répond bien aux besoins de formation longue. Votre proposition de loi est en complète contradiction avec son esprit. En outre, elle présente des difficultés opérationnelles. Pour toutes ces raisons, nous proposons de supprimer l'article unique.

Mme la rapporteure. Je souhaite revenir point par point sur les arguments que vous avancez.

Le don des droits inscrits sur le CPF ne serait pas en adéquation avec la philosophie de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, car le CPF est un dispositif personnel ? C'est précisément parce qu'il s'agit d'un droit personnel que chaque salarié devrait pouvoir en disposer comme bon lui semble, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. L'esprit de la réforme était de rendre les salariés plus autonomes dans la gestion de leur CPF. Force est de constater que l'impossibilité de transférer les droits non consommés est un frein à leur libre disposition.

Céder ses droits à une autre personne risquerait de mettre en difficulté le salarié qui n'a pas correctement anticipé ses besoins de formation ? C'est bien peu considérer l'autonomie des salariés que de penser qu'ils ne sont pas capables d'anticiper la trajectoire de leur carrière ! Surtout, vous ne répondez pas à la situation de ceux qui s'apprentent à liquider leurs droits à la retraite et qui sont absolument certains de ne plus avoir besoin de recourir à la formation professionnelle. C'est essentiellement ce public qui est visé par la proposition de loi.

Celle-ci pourrait réduire l'accès à la formation de ceux qui y ont déjà peu recours ? Je ne vois pas ce qui vous permet de l'affirmer. Bien au contraire, nous proposons d'introduire plus de solidarité dans le système de formation professionnelle.

Des abondements complémentaires permettraient de couvrir le coût d'une formation ? Nous nous réjouissons que ces abondements existent car, ne l'oublions pas, il existe un écart de 500 euros entre le coût moyen d'une formation et le crédit moyen dont disposent les salariés sur leur compte. Le système de transfert viendra compléter le dispositif des abondements, auxquels ne sont pas toujours éligibles les titulaires d'un CPF. Je rappelle, par exemple, que Pôle emploi abonde les comptes des demandeurs d'emploi dans six cas sur dix. Que faisons-nous pour les quatre cas restants ?

Vous pointez vous-même la contradiction inhérente au CPF : vous avez créé un droit, que vous promouvez, sans vous être assurés de la pérennité de son financement. Cette situation est pour le moins singulière. Si je suis votre

raisonnement, madame Fabre, vous ne pouvez pas souscrire à notre proposition de loi parce qu'elle ne serait pas viable économiquement ; mais si je vous écoute bien, le CPF lui-même n'est pas viable financièrement. Alors, que voulez-vous faire ? Le supprimer ? Je serai très attentive aux conclusions sur ce point de l'évaluation que vous conduisez avec notre collègue Gérard Cherpion.

Avis défavorable.

M. Thierry Michels. Revenons à l'essence même du CPF : il a été imaginé pour permettre aux salariés de se préparer aux évolutions possibles de leur métier. Tout le monde se souvient de ces ouvriers et ouvrières qui ont travaillé vingt ans dans une usine qui ferme et qui n'ont pas acquis d'autres compétences. C'est bien de cela dont il s'agit.

Je me réjouirais si le CPF bénéficiait à 6 % ou 7 % des personnes au lieu de 5 %. Le nécessaire serait alors fait pour le financement, car la formation est un investissement. La question financière est un faux problème. Attachons-nous à développer l'utilisation du CPF, qui permet à son bénéficiaire de se protéger des évolutions futures et de saisir les occasions qui se présentent à lui.

Votre exemple d'une personne partant à la retraite et n'ayant pas utilisé les droits inscrits sur son CPF n'a pas de sens. Si elle ne l'a pas fait, c'est que les choses se sont bien passées pour elle et qu'elle n'en a pas eu besoin. On ne voit pas pourquoi on transférerait ses droits à quelqu'un d'autre. Quelqu'un qui n'a pas été malade ne va pas transférer son droit à être soigné ! L'enfer est pavé de bonnes intentions.

Votre proposition de loi ne correspond pas à notre démarche qui consiste à permettre à chacun de se développer et d'apprendre tout au long de sa vie professionnelle. Il s'agit d'un droit personnel, non de quelque chose que l'on pourrait céder à une autre personne.

Mme la rapporteure. Je suis entièrement d'accord sur le fait que la formation doit intervenir tout au long de la carrière, mais si l'on a accumulé des droits à la fin de celle-ci, il est tout de même dommage de les perdre. Pourquoi ne pas transférer ce montant en euros, par exemple pour pallier les insuffisances de Pôle emploi ? Le mécanisme que je propose est vertueux.

Mme Catherine Fabre. Je pensais avoir déjà répondu à cet argument...

Prenons un autre exemple : considérez-vous que quelqu'un qui arrive à la retraite et qui a accumulé un certain nombre de droits à l'allocation chômage pourrait les transférer à quelqu'un d'autre ?

Mme la rapporteure. Soyons sérieux ! On parle de droit à la formation. Je suis certaine que nos compatriotes préfèrent éviter d'avoir à faire valoir leur droit à l'allocation chômage.

Nous discutons d'une proposition de loi simple, vertueuse et solidaire, qui vise à aider les Français à mieux se former grâce au transfert des droits inscrits sur le CPF. Le principe est le même que pour le transfert de jours de congés payés ou de RTT. Cette mesure est très attendue, je vous l'assure. Les Français qui nous regardent seront ravis de savoir que la majorité s'y oppose.

Mme Isabelle Valentin. On ne peut pas comparer avec les droits à l'allocation chômage, madame Fabre ! On sait qu'il existe de nombreux secteurs offrant des emplois pour lesquels trop peu de gens sont formés. L'objectif de la proposition de loi est de fournir des compléments de financement par transfert de droits à la formation, notamment en faveur des jeunes pour qu'ils puissent accéder à ces emplois.

Mme Annie Chapelier. La comparaison plusieurs fois évoquée avec le don de jours de congés payés ou de RTT à des parents d'un enfant souffrant d'une maladie de longue durée me met mal à l'aise. Ce don est ciblé et bénéficie à des personnes qui ont besoin d'avoir des journées de congé supplémentaires.

Avec cette proposition de loi, il s'agit de transfert de droits inscrits sur le CPF, sans aucune condition. Cela pourrait faire l'objet d'un dévoiement et de marchandages, au détriment des titulaires de droits.

Je m'associe donc entièrement aux propos tenus par mes collègues Catherine Fabre et Thierry Michels.

Mme la rapporteure. Croyez-vous qu'un jeune qui débute dans la vie et n'a pas le permis de conduire ne souhaite pas qu'on lui transfère quelques heures de droit à la formation pour pouvoir le passer et ainsi travailler ?

C'est un dispositif ciblé et nécessaire. Je ne comprends pas vos arguments.

La commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article unique est supprimé et la proposition de loi est ainsi rejetée.

*

* *

L'article unique de la proposition de loi ayant été supprimé, le texte est considéré comme rejeté par la commission.

En conséquence, aux termes de l'article 42 de la Constitution, la discussion en séance publique aura lieu sur le texte initial de cette proposition de loi.

ANNEXE N° 1 :
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE

(Par ordre chronologique)

- **Caisse des dépôts et consignations – M. Laurent Durain**, directeur de la formation professionnelle et des compétences au sein de la direction des politiques sociales
- *Table ronde des organisations syndicales :*
 - **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Philippe Debruyne**, secrétaire confédéral, en charge de la formation professionnelle
 - **Confédération générale du travail - Force ouvrière (FO) – M. Youcef Tayeb**, assistant confédéral au secteur la Formation professionnelle et de l'Emploi
 - **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) – M. Éric Freyburger**, délégué national en charge de la formation professionnelle, et **M. Clément Delaunay**, conseiller technique en charge de la formation
 - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) – M. Maxime Dumont, Mme Aline Mougnot, et M. Michel Charbonnier**
- **URSSAF Caisse nationale – M. Pierre-Sylvain Guely**, directeur des transferts
- **France compétences – M. Stéphane Lardy**, directeur général

ANNEXE 2 :
TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À
L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI

Proposition de loi	Dispositions en vigueur modifiées	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
Unique	Code du travail	L. 6323-3-1