



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉCLAIRAGE

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ : CONTRIBUTION CFDT

22 FÉVRIER 2016

Le CPA est un compte qui recense les droits, facilite leur accès et permet de construire des parcours professionnels et de vie.

Dans un contexte de profondes mutations économiques, le CPA peut être un outil pour sécuriser les parcours professionnels et de vie : permettre les parcours des salariés, du privé comme du public, des professionnels autonomes et des demandeurs d'emploi, afin d'anticiper les transformations des emplois et des métiers, et aussi articuler la sécurisation des parcours professionnels avec une meilleure gestion des temps de vie.

- Permettre les parcours, cela va au-delà de les « sécuriser » qui ne donne à voir que les « accidents de parcours ». C'est permettre des choix, **favoriser l'autonomie**.
- Miser sur l'émancipation, c'est considérer que l'individu se réalise quand le cadre collectif lui en donne les moyens : l'enjeu du **financement solidaire**, de la mutualisation des risques liés aux aléas des parcours professionnels et de **l'accès aux droits** doivent être pris en compte pour organiser la solidarité différemment, pas pour la diminuer.
- Le CPA peut être une opportunité à saisir pour porter une vision dynamique des protections à accorder pour tous, quels que soient les aléas et la diversité des carrières : c'est l'enjeu de **l'universalité** du compte.

C'est un vrai projet de société pas un simple outil de gestion des droits. Sa construction doit permettre à toute la CFDT et au-delà à tous les acteurs, à la société toute entière, d'être parties-prenantes en donnant le temps de l'appropriation et du débat.

Surtout, pour la CFDT, ce compte ne peut pas être uniquement un recensement de ce qui existe déjà : il doit permettre la création de nouveaux droits pour la sécurisation des parcours de tous les **travailleurs**.

Ainsi, c'est un compte qui fonctionne avec :

- des crédits financés par des garanties collectives (formation professionnelle pour le Compte Personnel de Formation - CPF - ou régime de retraite pour le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité - C3P) et éventuellement individuelle (possibilité d'y affecter de l'épargne temps). L'émergence de nouveaux droits doit aller de pair avec de nouvelles sources de financements.
- et avec des débits pour mettre en œuvre des projets professionnels (reconversion, mobilité, montée en compétences...) ou personnels (conciliation vie privée, investissement sociétal...).

Des règles établies collectivement doivent évidemment encadrer l'alimentation comme l'utilisation du compte.

Pour la CFDT la CPA n'aura d'intérêt réel que :

- s'il permet à chacun de mobiliser ses droits au service d'un projet. Cela pose la question de **l'accompagnement**, des modalités de **fongibilité** entre les droits (opérations à proscrire/à permettre/ à encourager, unité(s) de compte,...)
- et s'il ouvre des droits nouveaux et notamment permet au travailleur une gestion plus souple et sécurisée de ses temps de vie et de travail. Ainsi la CFDT revendique la généralisation de la possibilité d'épargner du temps, sur le modèle de ce qui existe dans certaines entreprises : le compte épargne temps.

I°/ L'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

L'accompagnement global personnalisé est un des premiers sujets à traiter.

Pour sécuriser les parcours, la CFDT œuvre depuis plusieurs années à attacher des droits à la personne plutôt qu'au statut des personnes (CPF, C3P, complémentaire santé...). Néanmoins, le risque de cette **individualisation** des droits est de fragiliser davantage les personnes qui ont des difficultés d'accès aux droits ou qui ne sont pas en mesure de bâtir, sans aide, leur projet professionnel ou de vie. C'est pourquoi l'enjeu du CPA, au-delà de l'accès à l'information sur les droits, est de veiller à l'accompagnement pour mettre chacun en capacité de mobiliser ses droits pour construire son projet. Pour y parvenir l'accompagnement doit être global c'est-à-dire traiter la dimension professionnelle en tenant compte de tous les aspects de la vie sociale des personnes (santé, logement, mobilité, etc.) qui peuvent être autant de « freins périphériques » à l'emploi.

Toute personne, quel que soit son degré d'autonomie, doit avoir la possibilité d'être accompagnée pour sortir de difficultés d'ordre professionnel ou social, et pour réaliser ses projets (augmentation de ressources, bien-être, développement personnel, familial,...).

L'accompagnement global personnalisé est un outil au service de l'émancipation, il doit favoriser l'autonomie de la personne, c'est à dire être attentif aux capacités de la personne, chercher à les développer, les susciter, donner les moyens de les activer.

Favoriser l'accès effectif aux droits participe de l'autonomie, c'est ce qui permet de viser un équilibre entre responsabilités individuelles et responsabilités collectives en matière d'accompagnement. Mettre à disposition les droits sans considérer ou faire progresser les capacités de la personne à les mobiliser ou à les porter, revient à fournir une prestation de service « d'optimisation sociale » sans plus-value collective. Et réciproquement, chercher uniquement à rendre autonome la personne sans s'assurer ou s'intéresser à l'effectivité de ses droits revient à faire porter de manière excessive la responsabilité de l'accès aux droits sur la personne.

Si on constate le développement dans les politiques sociales et les politiques de l'emploi de pratiques d'accompagnement plus personnalisées, adaptées à la personne, l'accompagnement en silo demeure la norme aujourd'hui. Or, les situations de ping-pong entre plusieurs guichets ou intervenants constituent un risque réel d'abandon des démarches et de non recours aux droits.

PISTES DE STRUCTURATION DE L'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

L'accompagnement global nécessite un travail **pluridisciplinaire et partenarial** afin de définir le cheminement adéquat d'accès aux droits.

De bonnes pratiques de démarches partenariales et globales existent de manière éparse, mais l'architecture globale de ce qu'on peut appeler « le système d'accompagnement » est encore à construire.

Deux réformes importantes sont à suivre de près :

- **Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)**, créé en 2014¹, vise à traiter le plus largement les problématiques d'ordre professionnel et de construction de parcours professionnel, dans un esprit d'**universalité** (ou incondicionalité). Un cahier des charges précise les activités et compétences à mettre en œuvre pour un accompagnement professionnel de qualité, et des opérateurs sont identifiés pour cela par public cible (Opca, Pôle emploi, Missions locales, Apec, Cap emploi). Ce cahier des charges est une base intéressante qui pourrait être reprise pour construire celui de l'accompagnement dans le CPA. Et un bilan de la mise en œuvre du CEP permettra de voir où progresser pour plus d'opérationnalité.

¹ Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale suite à l'ANI.

- **La sphère du travail social** est elle aussi dans une démarche de révision des pratiques professionnelles, et de changement d'organisation visant à placer l'utilisateur au centre des accompagnements.

Ce travail est en cours, il s'inscrit dans le « plan d'action en faveur du travail social et du développement social » (2015), lancé suite aux états généraux du travail social. Il faut faire converger ce chantier avec celui du CPA.

Plusieurs pistes sur l'organisation du système peuvent être envisagées et nécessitent d'être creusées, par exemple :

- une mise en réseau des professionnels, là où ils exercent actuellement ;
- la création d'une filière professionnelles de l'accompagnement global ;
- une mission de service public de l'accompagnement global, où s'inscriraient des opérateurs de divers horizons, publics ou privés ;
- un maillage territorial de guichets uniques avec des conseillers très polyvalents.

Il est peu envisageable qu'un professionnel puisse accompagner dans tous les domaines avec toute la connaissance sur tout à son seul niveau. Un regroupement de spécialistes en un même lieu est une idée à creuser à condition de s'assurer qu'il ne s'ajoute pas au millefeuille de l'accompagnement et qu'il permet bien de structurer l'ensemble. On peut noter que la loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, propose des schémas d'organisation territoriale des services aux publics qui peuvent aider à imaginer une architecture globale pour l'accompagnement.

En termes de méthode, entre partenaires sociaux, l'élaboration d'un cahier des charges de l'accompagnement global est à initier à partir du cahier des charges du CEP. Par ailleurs, la CFDT a demandé dans le cadre de la quadripartite sur le CPA, que le travail de structuration de l'accompagnement soit réalisé aussi avec les départements.

2°/ L'UNIVERSALITÉ : LE VOLET DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

L'universalité du CPA suppose son **accessibilité quel que soit le statut professionnel**

de la personne : salariés du public et du privé, demandeurs d'emploi, professionnels sans lien de subordination juridique mais dépendants économiquement d'un donneur d'ordre.

Ainsi, le CPA permet d'aborder la sécurisation **des nouvelles formes d'emploi**.

Depuis plusieurs décennies sous l'égide de transformations économiques (internationalisation des modes de production, NTIC, financiarisation, crises...) et sociales (tertiarisation, nouveaux métiers et évolution des métiers, féminisation du marché du travail, chômage de masse), sociétales (aspirations à l'autonomie) de nouvelles formes d'emploi se sont multipliées, sous des formes diverses mais ayant toutes pour conséquences une dualisation renforcée du marché du travail entre des salariés peu qualifiés pour qui ces évolutions accroissent la précarité, voire induit de la paupérisation, et des salariés qualifiés (ou aux compétences rares sur le marché du travail) qui peuvent y trouver des opportunités et une autonomie accrue.

Parmi les évolutions majeures, on constate :

- Le développement ancien de **formes particulières d'emploi au sein du salariat** : CDD et missions d'intérim très courtes, temps partiel, portage salarial, multi employeurs... *a contrario* du modèle « CDI temps plein, sur un lieu unique », dominant après-guerre dans un contexte de modes de production et d'organisation du travail désormais déclinants. Si les statistiques montrent une relative stabilité de la part de l'emploi précaire dans l'emploi salarié total, elles donnent peu à voir qu'au cours d'une vie, une majorité de personnes aura changé de statut et que chacun aura connu des situations compliquées d'accès à l'emploi au début de la carrière et des problématiques de maintien dans l'emploi à la fin.
- Une part de l'emploi non salarié qui tend à reprendre après une tendance centenaire au déclin, même si cette évolution est encore peu sensible dans les statistiques. Au sein de

l'emploi non salarié, tous les degrés de la « dépendance économique » entre le professionnel indépendant et le donneur d'ordre existent, et donnent lieu à une « **zone grise** » entre le salariat classique et les indépendants plus ou moins dépendants économiquement. On parle aussi de « **parasubordination** ».

- La diffusion de l'uberisation, c'est à dire le processus par lequel une plateforme numérique permet à des individus de rendre des services autrefois exclusivement rendus par des professionnels (économie collaborative), qui accentue à grande vitesse, et en quantité potentiellement importante, ce phénomène ancien de « zone grise » entre l'emploi salarié, le travail indépendant économiquement dépendant, le bénévolat (ou les pratiques amateurs).

PISTES POUR LA SÉCURISATION DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

Le besoin de sécurisation des parcours de tous, quels que soient les statuts, et au moment des passages de plus en plus fréquents d'un statut à l'autre, nous invite à penser une couverture plus universelle de droits et obligations en matière salariale, sociale et fiscale.

L'émergence de ces formes d'emploi atypique interroge sur la protection à apporter à ces **travailleurs**, parfois fragiles. Ces dernières décennies nous ont amené à tenter de sécuriser les contrats précaires (réglementation et taxation des CDD, encadrement du temps partiel...) et à « faire entrer » plus ou moins artificiellement certaines formes d'emplois atypiques dans le droit du travail : multi employeurs, portage salarial... Aujourd'hui cette stratégie unique ne paraît plus ni suffisante ni totalement appropriée.

Par-delà la dichotomie salariat/indépendance, les nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail révèlent que le critère de subordination juridique est insuffisant pour assurer la protection de travailleurs dans une relation contractuelle déséquilibrée : un critère de dépendance économique doit être établi.

Pour repenser les protections et la sécurisation des parcours professionnels de ces travailleurs, une solution simpliste consisterait en une extension du Code du travail aux professionnels indépendants sans distinction. Cela semble irréaliste compte tenu de la diversité des situations et des évolutions socio-économiques.

L'autre piste serait d'identifier au sein de cette zone grise, les catégories d'indépendants qui sont, de fait, sous une subordination juridique ou une dépendance économique telle qu'ils auraient vocation à intégrer le champ du salariat et se voir appliquer les dispositions du Code du travail. Il est donc nécessaire de revoir la définition du contrat de travail à l'aune de cette nouvelle composante et d'intégrer la dépendance économique à côté de la subordination juridique.

Pour les autres indépendants économiquement dépendants, plutôt que d'essayer de les faire rentrer, de manière artificielle dans le champ du salariat (ex : portage), le plus efficace serait de créer un socle de droits qui s'applique à tout emploi salarié ou non salarié (à définir : durée du travail, santé et sécurité, égalité de traitement, rémunération minimale) qui s'inspire des dispositions du Code du travail sans totalement s'y confondre.

Ces pistes pourraient être déclinées à l'occasion de la réécriture du Code du travail (dans les grands principes et dans la future architecture du Code) et dans le cadre des travaux concernant le CPA, qui garantira la transversalité de ces droits.

3°/ DE NOUVEAUX DROITS

3.1. UN ACCÈS GÉNÉRALISÉ À UNE ÉPARGNE TEMPS

Le dispositif du Compte épargne temps (CET) a été instauré par la loi de 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Le CET avait pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits à congé rémunéré en épargnant du temps ou de l'argent. Au fil des lois, le champ des possibles s'est considérablement élargi, intégrant de nouveaux modes d'épargne comme les congés non utilisés ou les récupérations d'heures supplémentaires, ainsi que des nouvelles possibilités d'utilisation comme la **monétisation** (transformer le temps épargné en argent). La réglementation prévoit actuellement une place importante à la négociation collective afin d'adapter les dispositifs aux contextes particuliers des branches et des entreprises du secteur privé.

Le CET est un dispositif présent majoritairement dans les entreprises de grandes tailles situées en milieu urbain ; cela pose la question de **l'égalité d'accès au dispositif**. Ainsi, aujourd'hui seule une partie des salariés peut devenir utilisatrice de cet outil de capitalisation. De plus, ce dispositif est mieux accepté et utilisé chez les cadres que les autres catégories socioprofessionnelles.

Le CET est **portable** à certaines conditions seulement. C'est la convention ou l'accord collectif qui instaure le CET qui détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre. À défaut de disposition conventionnelle prévoyant les conditions de ce transfert, le salarié peut :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations de l'ensemble des droits, convertis en argent, qu'il a acquis.

FAIRE DE L'ÉPARGNE TEMPS UN OUTIL DE GESTION DES TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE

Pour la CFDT, la CPA doit ouvrir des droits nouveaux et notamment permettre au travailleur une gestion plus souple de ses temps de vie et de travail.

Aussi, la CFDT revendique la généralisation de la possibilité d'épargner du temps, sur le modèle de ce qui existe dans certaines entreprises : le Compte épargne temps.

La suite de la négociation interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013 (QVT-EP) qui prévoyait un inventaire des droits à congés pourrait servir de base à cette généralisation, d'abord dans le privé, puis dans le public. Chaque salarié/agent pourrait épargner un certain nombre de jours dans une « banque des temps », gérée en dehors de l'entreprise/administration, et finançant des usages à négocier. Cette banque des temps pourrait être logée dans un organisme à gouvernance paritaire.

Cette banque des temps financerait des usages variés. Une articulation en trois ensembles de temps pourrait être une base de travail : la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les temps relatifs à l'engagement citoyen, et les temps plus spécifiquement relatifs aux mobilités professionnelles choisies.

Pour avancer sur ce sujet, la création d'une banque des temps pourrait être décidée, réceptacle à compléter à mesure des discussions et négociations, notamment entre partenaires sociaux. Elle recevrait pour commencer des droits acquis dans le cadre d'activités citoyennes (par exemple dans le cadre du service civique, ou encore de la réserve militaire,...).

Enfin, si la question du financement est simple si l'on part des congés existants, les questions de fiscalité (à quel moment s'effectuent les prélèvements fiscaux et sociaux ?...) et de la valorisation et de l'indexation des jours épargnés restent à travailler.

3.2. LA FORMATION : UNE ACTION PRIORITAIRE EN DIRECTION DES JEUNES SANS QUALIFICATION

Favoriser la montée en compétence des travailleurs est un des éléments de la sécurisation des parcours professionnels. Depuis janvier 2015, chacun peut disposer d'un Compte Personnel de Formation² (CPF). Le CPF est alimenté par des heures de formation et permet de choisir une formation qualifiante pour évoluer professionnellement. Disponible tout au long de la vie professionnelle, ce compte en ligne est attaché à la personne quel que soit son entreprise et vise à donner au salarié un moyen pour construire son parcours professionnel. Le CPF et plus généralement les questions relatives à la formation trouvent leur place dans le projet de CPA.

La nécessité d'un effort prioritaire en direction des jeunes sortis sans qualification du système scolaire (on parle aussi de « jeunes décrocheurs » ou encore de « **NEET** ») a été pointée rapidement lors des discussions sur le CPA (partenaires sociaux, État, régions). Une des pistes suggérées était d'abonder leur compte (CPF ou CPA) d'un nombre d'heures de formation leur permettant d'obtenir un premier niveau de qualification. En aidant par ce biais les personnes qui en ont le plus besoin, cette piste contribue à réduire les inégalités.

PISTES POUR FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION DES JEUNES SANS QUALIFICATION

Le droit à la formation différée dispose d'une assise juridique (Code de l'éducation et Code du travail depuis respectivement 2013 et 2014), il convient désormais de le rendre véritablement effectif. La dynamique qu'ouvre le CPA en matière d'acquisition de droits sociaux peut être une des voies pour aller dans ce sens.

Au-delà de l'idée d'abonder le compte en heures de formations, pour **rendre effectif le droit à la formation différée** il convient d'actionner différents leviers :

- Favoriser la mobilisation de ce droit par les jeunes via une information et un accompagnement adaptés permettant de toucher le plus grand nombre de personnes concernées. Cet aspect peut s'inscrire dans **l'accompagnement global** associé au CPA.
- Veiller à la disponibilité effective de places en formation initiale et la mobilisation de pédagogies différenciées à destination de ces publics qui reviendraient en formation initiale.
- Veiller à la mise en œuvre effective des dispositions des Services publics régionaux de formation qui créent une obligation de prise en charge par les Conseils régionaux de ces stagiaires de la formation professionnelle.

Il convient d'étudier en outre la piste d'un **accès progressif à la certification** qui permettrait de valider un ou plusieurs « blocs de compétences » constitutifs de la certification visée.

La loi du 5 mars 2014 dispose que des blocs de compétences puissent être identifiés dans les diplômes, titres à finalité professionnelle et Certificats de qualification professionnelle (CQP) enregistrés au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

L'accès progressif à la certification pourrait se construire non seulement avec des blocs de compétences validés dans le cadre de la formation initiale sous statut scolaire, et aussi reposer sur l'articulation de situations de travail formatives (dans le cadre de CDD, missions d'intérim, emplois aidés, etc.) et de formations formelles (notamment celles financées par les Conseils régionaux ou par Pôle emploi...). Cela permettrait de valider au fil de l'eau des « blocs de compétences » et *in fine*, selon une procédure à définir (passage devant un jury de certification final ?), d'obtenir la totalité de la certification.

² Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

LEXIQUE CFDT DU CPA

Abondement : un abondement est un ajout (d'heures, d'argent, de points,...) à un montant donné (d'heures, d'argent, de points,...).

Accompagnement global : l'accompagnement lié au Compte personnel d'activité est un service permettant d'être aidé dans la mobilisation de ses droits pour construire son projet. Pour y parvenir, l'accompagnement doit être global c'est-à-dire traiter la dimension professionnelle en tenant compte de tous les aspects de la vie sociale des personnes : santé, logement, mobilité, etc. Tout détenteur d'un CPA doit pouvoir accéder à un accompagnement global si besoin.

Actif : voir **Universalité** pour le sens donné dans le cadre du Compte personnel d'activité. Au sens de l'INSEE, la population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs. La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale.

*Le document d'orientation qui fait suite à la conférence sociale de 2015 précise que « [La négociation] s'inscrit dans la perspective d'universalité du CPA, qui a vocation à couvrir l'ensemble des **actifs**, qu'ils soient salariés du secteur privé, agents publics, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi ».*

Cessibilité (des droits) : possibilité de reverser des droits à des tiers (ex : don de jour de RTT à un collègue s'occupant de son enfant malade)

Compte personnel d'activité (CPA) : dispositif apparu dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Le CPA s'adresse à chaque personne et vise à « rassemble[r] dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel ». Le CPA devrait être disponible au 1er janvier 2017, après un processus de négociation et de concertation.

Contributivité : Relation entre le montant des cotisations versées et le montant des prestations reçues.

La contributivité correspond à une dimension assurantielle des systèmes sociaux. Elle décrit une proportionnalité entre la contribution versée (cotisations salariales et patronales) et les prestations reçues.

Fongibilité : Les droits peuvent être de nature différente et s'exprimer dans des unités de compte différentes (temps, argent, points, services,...). Rendre fongibles des droits entre eux signifie de pouvoir trouver des équivalences entre ces droits afin de pouvoir les additionner, les transformer pour 3 usages en particulier :

- Acquérir des formations, prestations, services
- Disposer de temps rémunéré (temps partiel, congé sabbatique...)
- Obtenir des droits à protection sociale (assurance chômage, protections complémentaires...)

La fongibilité doit toutefois être encadrée pour éviter certains effets pervers tels que la monétisation d'une grande quantité de droits, l'utilisation à l'initiative de l'employeur de droits personnels...

La fongibilité vise à permettre aux personnes de mobiliser leurs droits de façon plus fluide, droits qui sont aujourd'hui dissociés les uns des autres et régit par des règles différentes parce que contenus dans des dispositifs différents (c'est le cas y compris pour des droits de même nature, ex : des heures de formation contenus dans le Compte personnel de formation et aussi dans le Compte personnel de prévention de la pénibilité).

Des règles sont cependant à mettre en place pour que la gestion par les individus de leur CPA soit cohérente avec les objectifs des garanties collectives.

Ainsi les droits peuvent être fléchés, plafonnés, et/ou avoir une date limite d'utilisation.

*On parle de **fongibilité partielle** lorsque seule une partie des droits peut être fongible.*

On parle de **fongibilité asymétrique** lorsqu'un droit A peut être transformé en un droit B, mais pas l'inverse (pas de B à A).

Individualisation (des droits) : ce terme renvoie à l'idée d'attacher les droits à la personne plutôt qu'au statut des personnes (chômeur, salarié, moins de 25 ans,...).
A noter que dans le champ des politiques sociales, l'individualisation des droits consiste à définir les droits d'un individu indépendamment de sa configuration familiale ou des revenus des autres membres de son foyer (par opposition à la familialisation).
Pour sécuriser les parcours, la CFDT œuvre depuis plusieurs années à attacher des droits à la personne plutôt qu'au statut des personnes (CPF, C3P, complémentaire santé...). Néanmoins, le risque de cette individualisation des droits est de fragiliser davantage les personnes qui ont des difficultés d'accès aux droits ou qui ne sont pas en mesure de bâtir, sans aide, leur projet professionnel ou de vie. C'est pourquoi l'accompagnement est un élément très important pour rendre les droits effectifs.

Monétisation : transformation en argent comptant (ex : monétiser des congés consiste à les percevoir en argent au lieu de les prendre sous forme de jours).
A noter que dans le cadre du Compte Epargne Temps, lorsque le salarié souhaite convertir ses droits sous forme de complément de rémunération (monétisation), les jours stockés sur le CET sont en principe rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de la liquidation. Toutefois l'accord collectif qui institue le CET peut prévoir des modalités particulières de valorisation.

NEET (*Not in Education, Employment or Training*) : acronyme qui désigne les jeunes qui ne sont ni dans le système scolaire, ni en emploi, ni en stage.

Personnel (compte) : le caractère personnel renvoie au fait que le compte soit attaché à la personne et non attaché à l'entreprise (ou à un périmètre d'entreprises ou à un territoire). La notion de personnalisation renvoie au projet émancipateur qui est sous-tendu par cette démarche.
L'exercice d'un droit même personnel doit tenir compte d'une organisation collective du travail, régie par des règles collectives (ex : prise de congés).

Portabilité (d'un droit) : maintien d'un droit après une rupture du contrat de travail.

Travailleur : dans les discussions sur le CPA, le terme de « travailleur » est préféré à celui de « salarié » car il traduit mieux l'idée d'universalité visée par le CPA.

Universalité : en matière de prestations sociales, un droit est dit universel lorsque toute personne peut y recourir indépendamment du montant de sa contribution dans le financement de ce droit. On oppose cette notion à celle de contributivité.
On parle aussi d'universalité, en particulier dans le cadre du Compte personnel d'activité, pour signifier que toute une population peut bénéficier d'un droit (ex : tous les actifs, indépendamment de leur statut professionnel).

Le document d'orientation qui fait suite à la conférence sociale de 2015 précise que « [La négociation] s'inscrit dans la perspective d'universalité du CPA, qui a vocation à couvrir l'ensemble des actifs, qu'ils soient salariés du secteur privé, agents publics, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi ».

Pour la CFDT, on peut lever les ambiguïtés en étant plus précis: les salariés, quel que soit le contrat de travail ; les demandeurs d'emploi ; les agents et contractuels de la fonction publique ; les apprentis ; ce qu'on peut appeler la « zone grise » des travailleurs qui, sans être dans le salariat, sont dans une forme de dépendance économique ; sans oublier les stagiaires, les stagiaires de la formation professionnelle, les bénévoles.