

Évolution professionnelle

Un nouveau droit malmené

Les belles ambitions du conseil en évolution professionnelle (CEP), un outil d'orientation et de formation créé en 2013, pourraient ne pas profiter pleinement aux demandeurs d'emploi. Aucun moyen n'a été dégagé pour son financement... Et Pôle emploi ne joue pas le jeu.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), inventé par les partenaires sociaux et créé par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, reste encore mal connu. D'où la vaste campagne de communication lancée le 21 septembre sous la tutelle du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) avec le slogan « Osez l'évolution professionnelle » (www.mon-cep.org). Ce nouveau droit gratuit et ouvert à tous les actifs, en emploi ou au chômage, est conçu comme un outil qui, explique Catherine Perret, secrétaire confédérale CGT en charge de la formation professionnelle, « permet de trouver un premier niveau d'écoute et d'information pour réfléchir à son activité professionnelle, s'interroger sur son métier, son travail ».

Puis, dans un second temps, si besoin est, le CEP doit accompagner les actifs dans la recherche d'un projet d'évolution professionnelle. « Il doit encourager les gens à se poser les bonnes questions, à rechercher l'envie, le moteur de leur évolution professionnelle, déclare Dominique Schott, président (FO) du FPSPP. Nous devons être attentifs à ne pas retomber dans la prescription de "formations parking", qui visent l'employabilité à court terme. » Un point de vue que partage Catherine Perret, pour qui l'enjeu du CEP, s'il est effectivement prodigué en ce sens, doit aider les gens à « retrouver prise sur leur travail ». Enfin, la troisième étape, la plus technique, est celle de la concrétisation du projet d'évolution. À cette fin, le secteur de l'orientation et de la formation fourmille d'outils. Mais ils sont



JOHN HABBEGGETTY IMAGES

Conçu pour que chacun retrouve prise sur son travail, ce dispositif risque de finir en stages parking.

éparpillés, proposés par une multitude d'acteurs – dont l'action est souvent cloisonnée – et, de ce fait, pas toujours accessibles. Avec le CEP, les partenaires sociaux ont l'ambition d'articuler et rendre plus cohérent cet ensemble pour les utilisateurs.

PÔLE EMPLOI FAIT BANDE À PART

Le CEP est exercé par des réseaux labellisés : les Opacif et le Fongecif pour les actifs, Cap emploi pour les personnes handicapées, l'Apec, les missions locales et Pôle emploi pour le volet demandeurs d'emploi. En théorie, quel que soit leur

statut, les actifs peuvent s'adresser à chacun d'eux. « On a voulu privilégier la proximité et harmoniser les pratiques, confirme Dominique Schott. On part de loin. L'année 2015 a servi à cela : organiser ce nouveau droit, son contenu et former des conseillers. » Seulement, le CEP souffre d'un premier handicap : aucun moyen n'a été dégagé pour assurer son financement. Il faut donc compter sur la bonne volonté des organismes habilités. Tous, a priori, jouent bien le jeu. Seul Pôle emploi semble vouloir faire bande à part alors même qu'il avait revendiqué l'exclusivité

du dispositif. Fait symbolique, il n'a pas participé au lancement officiel de la campagne. Et a préféré former en interne ses conseillers en évolution professionnelle. « Trois jours devant un écran où une personne énumère les grands principes de l'orientation », ironise Yves Despeaux, président de Pôle psycho, une association réunissant la moitié des psychologues du travail et d'orientation de Pôle emploi. L'institution publique a choisi en effet de confier l'administration du premier entretien de CEP à l'ensemble de ses conseillers emploi. Les psychologues, eux, interviennent dans un second temps, sur prescription des conseillers emploi. « Le CEP, on l'a vu arriver d'un très bon œil, se rappelle Yves Despeaux. Il fait écho à notre pratique d'accompagnement mais pas avec le fonctionnement choisi par Pôle emploi. » Jusque-là regroupés en centres spécialisés, les psychologues exerceront désormais seuls en agence. Ils craignent d'y perdre la confidentialité de leur activité, mais également de voir la politique de contrôle des droits et devoirs des demandeurs s'immiscer dans l'administration du CEP. « Aujourd'hui, chaque convocation – y compris avec un psychologue – s'accompagne d'une menace de sanction », illustre Yves Despeaux. Dans ce contexte, le CEP restera-t-il réellement à l'initiative des demandeurs ? En tous les cas, le risque existe qu'il devienne, au moins pour les chômeurs, un énième dispositif d'accompagnement vers l'employabilité, loin de l'ambition initiale des partenaires sociaux. ★

MARION ESQUERRÉ

/// EN BREF

PYRÉNÉES-ORIENTALES

La saison se prépare à Font-Romeu. Pôle emploi organise avec la mairie de Font-Romeu un forum emplois d'hiver au chalet des Airelles (navette assurée depuis Font-Romeu). 40 employeurs proposeront quelque 150 offres d'emploi. Le 4 novembre de 10 heures à 12h30. Rens. Pôle emploi Prades.

PME

L'aide à l'embauche, ça marche ? À l'occasion d'un salon organisé par la CGPME, la ministre du Travail a annoncé que 765 000 demandes d'aide « Embauche PME » avaient été formulées par plus de 320 000 entreprises depuis janvier 2016. Les deux tiers des recrutements concernés se sont faits en CDI. Cette prime,

CONTRAT. Le CDI intérimaire décolle enfin

Entré en vigueur le 6 mars 2014, le CDI intérimaire a passé la barre des 10 000 contrats signés début septembre, selon Prism'emploi. Il s'en signerait désormais environ 800 par mois, un rythme qui devrait permettre à la branche d'atteindre l'objectif de 20 000 contrats signés fin 2017 qu'elle s'est fixé. Ce contrat lie des intérimaires à leur agence de travail temporaire. Ils sont alors rémunérés selon les termes du contrat d'intérim signé avec les entreprises utilisatrices, puis sur la base du SMIC (majoré pour les techniciens et cadres), durant les périodes d'inter-missions au cours desquelles leur agence employeur doit leur proposer des formations.

pouvant aller jusqu'à 4 000 euros, s'adresse aux entreprises et associations de moins de 250 salariés recrutant à un niveau de salaire plafonné à 1 900 euros brut. Son versement s'étale sur 2 années, à hauteur de 500 euros par trimestre.

PARIS

12 dimanches ouvrés. La maire de Paris, après avoir repris la main par voie

judiciaire sur la décision d'ouverture des magasins le dimanche (jusque-là, dépendant du préfet à Paris), a choisi d'octroyer aux commerces parisiens le droit d'ouvrir 12 dimanches en 2017, soit le maximum prévu par la loi Macron. Pourtant, lorsque la loi était en débat, la Mairie s'était déclarée opposée à cet élargissement de la réglementation de 3 à 12 dimanches autorisés.

/// CHRONIQUE PRUD'HOMALE

Licenciement. Non, la maladie n'est pas un motif valable

Stefany est serveuse chez Buffalo Grill SA depuis 12 ans quand sa situation commence à se dégrader. En 2014, elle commet des erreurs qui lui valent un avertissement, en mai, et une mise à pied, le 9 septembre. Moins d'un mois plus tard, elle est opérée d'une tumeur au cerveau. S'en suit une longue période de convalescence au cours de laquelle elle adresse un courrier à son employeur. « Je tiens à m'excuser de mon comportement envers vous, le personnel et la clientèle, écrit Stefany. Maintenant, j'en connais la cause. C'est une tumeur cérébrale qui m'empêchait de voir la réalité de mes faits et gestes. » Elle reprend du service le 10 janvier 2015. Le médecin du travail l'autorise à retravailler le midi et sans plonger dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Elle signe à cet effet un avenant à son contrat valable jusqu'au 10 avril. Cependant, son état de santé fragile n'empêche pas la société de restauration de déclencher une procédure de licenciement pour faute grave. Ainsi, le 11 avril, Stefany n'est plus dans les effectifs de la SA après s'être vu reprocher sa négligence dans l'exécution

des tâches, des erreurs et un comportement inadapté avec les clients. L'entreprise agit sans contacter la médecine du travail et alors même que le mi-temps thérapeutique est censé permettre à Stefany un retour en douceur dans l'entreprise.

Nullité. C'est bien ce que lui reproche le conseil des prud'hommes, saisi rapidement avec le soutien de l'avocate M^e Denarnaud. En s'appuyant sur les articles L.1132-1 et -4 du Code du travail, il rappelle que toute discrimination notamment en raison de l'état de santé est interdite par la loi et que tout acte pris en méconnaissance de cette interdiction est frappé de nullité. Le conseil annule donc le licenciement de Stefany, qui préfère, toutefois, ne pas réintégrer cette entreprise qui l'a si mal traitée. Il lui accorde les 21 545,28 euros qu'elle réclamait au titre de la nullité du licenciement et les accompagne d'un peu plus de 5 700 euros d'indemnités de préavis et de congés payés. Buffalo Grill est également condamné à rembourser 6 mois d'allocation chômage à Pôle emploi. **M. E.**

PIERRE TROVEL

**À quoi joue La Poste ?**

Incroyable : ce printemps, il y a eu 214 jours de grève, record historique, dans un bureau de poste à Rivesaltes. C'était à propos d'une simple réorganisation et d'une diminution du nombre d'emplois, 11 grévistes ont tenu bon et gagné pour un de leurs collègues injustement sanctionné et tout s'est terminé par la signature d'un protocole de fin de conflit. La direction services-courrier-colis golfe du Lion a démontré sa rigidité et son incompétence en imposant ces 7 mois de grève.

Cet automne, on assiste à un conflit de 37 jours dans 3 bureaux de poste du 13^e arrondissement de Paris. Et à un autre de 31 jours, avec 200 salariés, sur le centre de tri du Havre. À Paris, le mouvement a duré 37 jours pour obtenir, avec la CGT, SUD et FO, 2 emplois supplémentaires et une uniformisation des horaires d'ouverture des 3 bureaux (8h30-19 heures). Ce qui est inédit sur Paris depuis 10 ans.

Au Havre, le conflit portait sur la délocalisation de l'activité de tri automatique vers le centre de Rouen, la suppression de 3 tournées de facteurs sur les 37 existantes, la prise de service retardée entraînant la perte d'une indemnité de collation (50 euros par mois) et la mise en place d'une « pause méridienne » de 45 minutes à une heure non rémunérée qui remplaçait une pause de 20 minutes rémunérée. C'est ce dernier point qui a cristallisé la contestation. Incroyable qu'il faille 31 jours de grève pour se faire entendre !

Qui sont donc ces dirigeants de centres postaux pour faire durer à ce point des conflits avec leurs salariés ? Est-ce cela la nouvelle « négociation » entreprise par entreprise ? Nous sommes pourtant dans un service public. Les revendications sont modestes, elles sont chaque fois le fait d'une majorité de salariés et d'une intersyndicale, la conviction et l'unité des agents démontrent leur sérieux. Quelles sales visées se cachent derrière ces pratiques de la direction de La Poste qui a reçu 300 millions de CICE pour l'emploi ? Encore une question à poser à Hollande. Avouera-t-il « ce qu'un gouvernement ne devrait pas dire » ? ★

**FAIRE DURER
UNE GRÈVE
SEPT MOIS :
LA DIRECTION
A MONTRÉ SON
INCOMPÉTENCE !**