

L'EDP, un enjeu déterminant pour la vie professionnelle.

La campagne des entretiens de développement professionnel (EDP) est engagée. Vous êtes nombreux à nous poser des questions sur l'EDP, sur son utilité, sur vos droits à la formation...

Pour certains, vous nous faites part de la pression en terme de mobilité « forcée » transmise de la direction afin de garder votre « employabilité ». Alors que la direction est à l'origine des réorganisations (sous-traitance accrue d'activités, Probasis, lean, services partagés, ...). Pour d'autres, vous constatez que la direction qualifie souvent les formations données dans le domaine du maintien de la capacité à occuper le poste. Bien que le développement des compétences mises en œuvre pour réaliser une tâche soit une réalité, la direction le reconnaît peu afin d'éviter le paiement des nouvelles qualifications acquises.

De même une majorité des formations proposées, dans le catalogue interne, sont plus du domaine comportementales que techniques (par exemple : Lean, gestion du stress...).

Nous constatons également comment la direction en rédigeant son guide de l'EDP, retourne insidieusement certaines de ses obligations vers le salarié en terme « d'employabilité ».

Les questions de la formation professionnelle continue ou acquise par l'expérience, de l'accès et de la reconnaissance de la qualification sont essentielles au développement des salariés et de l'entreprise.

La formation n'est pas une fin en soi, elle doit déboucher sur une évolution professionnelle notamment en termes de rémunération, de classification et de promotion.

Nous vous indiquons ci-dessous quelques droits à connaître et faire appliquer :

1. Obligation d'adaptation

Sur le fondement de l'obligation de bonne foi (loyauté), le juge a posé une règle : « *L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi* (Cassation sociale, 25 février 1992, Expovit) ».

Le code du travail reprend cette règle de façon plus étroite : « *L. 6321-1 alinéa 1 : L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail...* » Cette loi ne supprime pas la règle jurisprudentielle précitée.

.../...



2. Obligation de maintien des capacités

La loi prévoit que l'employeur « *veille au maintien de la capacité [des salariés] à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* » (L. 6321-1 alinéa 2).

L'employeur doit veiller à maintenir « *l'employabilité* » des salariés, au sein de son entreprise et, au-delà, sur le marché du travail : « *Le terme employabilité se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que de s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions sur le marché du travail* (Recommandation n° 195 de l'Organisation internationale du travail, juin 2004). »

3. Obligation de reconnaître une nouvelle qualification

A la suite de la conclusion des accords nationaux interprofessionnels sur la formation, la loi prévoit: Article L.6314-1 du Code du travail : « *Tout travailleur engagé dans la vie active* » ... « *a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme : 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ; 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle* ».

Une formation qualifiante doit déboucher sur la reconnaissance de la nouvelle qualification acquise. Un employeur n'est pas tenu d'assurer la promotion d'un salarié qui acquiert un nouveau titre ou diplôme et de prendre en compte ceux-ci pour lui permettre une progression de carrière.

Mais le pouvoir de l'employeur n'est pas discrétionnaire, il doit expliquer les raisons de ses décisions. Des données juridiques évoluent dans un sens favorable à la reconnaissance par l'entreprise des efforts réalisés par les salariés (exemple Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 08-44.121)

A nous collectivement de faire vivre ces droits !

Qualifications ? Compétences ?

La direction a détourné des classifications la reconnaissance des qualifications au profit de la validation des compétences (auto déclaratif).

Nous pouvons définir la qualification comme une somme de connaissances, de savoir-faire technique et relationnel.

La qualification est constituée au fil du temps par l'addition de la formation initiale, la formation continue, l'expérience professionnelle et l'expérience sociale. Elle est donc bien plus vaste que les compétences qui répondent au contenu d'un poste.

Et pourtant, entre le travail prescrit et le travail réalisé, c'est bien plus que les compétences demandées que le salarié met en œuvre pour réaliser son travail. En ne prenant en compte que les compétences pour la rémunération, le salarié est nié dans sa plénitude, dans sa totalité d'être humain.

Sans nier les compétences mises en œuvre, dans une activité, il est nécessaire d'en faire l'inventaire afin de se poser la question suivante : « Quelle qualification faut-il objectivement pour mettre en œuvre les compétences dans ce poste ? »

Vélizy, le 11 septembre 2012