



Compte rendu des élus et représentante CGT du CHSCT supplémentaire du 4 septembre 2015

Information sur le rapport d'expertise du cabinet SECAFI (rapport disponible en suivant ce [lien](#)) concernant les modalités de mise en œuvre de l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle Emploi :

L'expert nous a présenté l'analyse des impacts sur les conditions de travail dans le cadre de la mise en œuvre de la classification. Pour rappel, cette expertise a été votée au CHSCT de juin à la demande des élus du CE de la CGT et du SNU. Vous trouverez le document en pièce jointe.

Pour rappel, l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle Emploi n'a pas été signé par la CGT, le SNU et FO. Ces derniers, représentant environ 60% des personnels de Pôle Emploi, ont valablement fait opposition à cet accord. Les OS signataires et le DG ont attaqué ce droit d'opposition au prétexte que les procédures d'envoi de courrier n'étaient pas faites dans les règles. Le dossier est actuellement en appel et le tribunal rendra son jugement le 5 novembre 2015.

Néanmoins cette procédure ne bloque pas le processus de mise en œuvre de l'accord. C'est pourquoi le CHSCT est informé puis consulté.

Appuyée par les préconisations de l'expertise votée par la CGT et le SNU, nous avons obtenu de la direction que tous les agents Bas-Normands soient formés et informés sur l'explicitation du référentiel métier, sur la classification et sur les enjeux de l'entretien de rattachement et de repositionnement dans la nouvelle grille de classification. Une réunion de service sera consacrée à ce point, en plus une documentation de la DG sera disponible sur intranet. Nous demandons qu'il soit diffusé en mode papier et présenté lors de la réunion.

La direction s'est engagée à organiser la formation auprès de tous les agents absents à cette réunion.

Elle s'est aussi engagée à envoyer un premier courrier d'information aux agents en absence longue durée avant l'envoi du courrier de rattachement à la classification des emplois.

Nous avons demandé que l'entretien de positionnement fiche de poste et fiche métier soit séparé dans le temps avec l'entretien de rattachement à la nouvelle grille de classification.

Nous avons demandé une présentation concernant l'accompagnement des managers pour préparer cette mise en œuvre. La direction nous a présenté un plan d'action en amont et en aval de la formation, une hotline et la possibilité pour tous (managers et agents) de poser des questions sur leur situation particulière par Onaction.

Nous avons alerté la direction sur la surcharge de travail du service RH (heures supplémentaires, cdd, interim...). Pas de réponses !

Les experts RH seront en soutien et en veille de la classification.

Néanmoins, nous sommes particulièrement inquiets de l'inconfortable position des encadrants de proximité, sommés de devenir en quelques semaines des experts de la classification. D'autant plus que nombre d'agents ont des attentes bien plus élevées que ce que la classification pour leur offrir. La direction elle-même convient qu'il s'agit d'un repositionnement automatique et non d'une négociation de son évolution professionnelle. L'expert a justement souligné les risques de tension entre agents et encadrants, mais aussi à l'intérieur même des collectifs de travail.

De plus, la concomitance des chantiers : équipe dédiée entreprise, équipe contrôle de la recherche d'emploi, accueil des Services Civiques, modulation des horaires d'ouverture, nouveau parcours du demandeur d'emploi... nous fait craindre une surcharge qui n'est pas difficile à évaluer.

Si nous avons obtenu un certain nombre de garanties sur la formation des agents, la direction a refusé d'aller plus avant notamment sur les incidences des regroupements des établissements Pôle Emploi Haute et Basse Normandie. En effet, en dépit de l'attente de la réponse de la DIRECCTE d'île de France sur le processus électoral et sur l'existence des établissements distincts après le 1^{er} janvier 2016, la direction se permet de décider qu'il n'existera qu'une seule commission de recours.... Et qu'en fonction de la charge, les membres seront dégagés autant que de besoin. Autant dire que pour le bon fonctionnement des sites, la direction a intérêt à se donner les moyens de limiter le nombre de recours !

Pas sûr que l'expérience du droit d'option, des campagnes EPA et de promotion, encouragent les agents à faire aveuglément confiance à la direction !

Enfin nous n'avons pas été en capacité de rendre notre avis puisqu'il nous a été refusé deux éléments primordiaux :

- la présentation du contenu de la formation des encadrants : souvenons-nous des fameux trois points d'amélioration que les encadrants devaient impérativement inscrire dans les EPA.
- la présentation de l'Outil SRH qui permettra d'inscrire informatiquement les éléments liés à l'entretien de rattachement, la fiche de poste et le repositionnement dans le dossier RH de chaque agent. Pourtant la direction elle-même étant en incapacité de donner des éléments tangibles sur le fonctionnement de cet outil, une présentation à l'ensemble du CHSCT n'aurait pas été de trop !

Malgré des discussions en amont avec les OS et élus, nous déplorons de ne pas avoir été suivis sur ce dossier.