

10 Mars 2015 : Le Procès de la mauvaise foi patentée !

L'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois à Pôle emploi a été signé par 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGC). Conformément à l'article L2232-12 du code du travail, le SNU-FSU, avec la CGT et FO, ont fait valoir leur droit d'opposition à cet accord.

Les trois organisations signataires ont assigné au tribunal l'ensemble des organisations syndicales s'étant opposées à l'accord, au motif d'une procédure d'opposition non conforme, et ont demandé une application de cet accord. **Désormais, la décision appartient au tribunal !** Nous souhaitons une décision favorable à notre opposition afin que dans les meilleurs délais s'ouvre une reprise de négociations, et permettre ainsi à tout le personnel d'être installé dans un régime de classification des emplois juste, notamment en matière de reconnaissance salariale.

Une affaire à rebond ! Le 10 mars l'avocat de la Direction Générale qui a décidément du mal à rester neutre dans cette affaire a remis au dernier moment ses conclusions se mettant ainsi en dehors de tous cadres réglementaires. L'effet fut immédiat. Le jugement a été reporté au 7 avril, et les résultats seront connus – sauf nouveau rebondissement – aux environs de la mi-mai.

La Direction Générale elle-même dès le 19/12/2015 fait état de l'opposition régulière à l'accord par mail, concluant ainsi « l'accord est réputé non écrit ». Elle reconnaissait donc implicitement ce fait.

Aujourd'hui, nous laissons à toutes et tous l'appréciation de cette logique juridique impulsée par la CFTC, CGC et CFDT.

La mauvaise foi et le calcul électoral en vue des prochaines élections ne peuvent pas être les seuls arguments pour tenter de faire appliquer un accord qui n'est pas signé par trois organisations syndicales représentant près de 60% des voix aux dernières élections professionnelles de 2012.

Le dialogue social à Pôle-Emploi ne devrait pas avoir besoin d'introduire un juge dans les affaires qu'il traite, car une fois engagée, la procédure nous expose toutes et tous au risque d'une décision judiciaire qui pénaliserait les intérêts des personnels et à l'avenir aurait pour conséquence un gel du dialogue social au profit d'accords collectifs ne retranscrivant plus que le minimum légal prévu par le code du travail.

N'oublions pas que si la classification reste un accord essentiel à négocier, depuis Janvier 2015 d'autres accords sont ouverts à la négociation : accord relatif à l'égalité professionnelle, projet d'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi, formation professionnelle du personnel ou encore la négociation salariale annuelle. La direction se sert de ce recours juridique pour figer toutes avancées sociales fussent-elles a minima.

Dès à présent la négociation salariale s'achève sur un échec aucune augmentation salariale pour cette année, la négociation égalité professionnelle femme homme prend le même chemin, aucune enveloppe budgétaire prévue



A qui profite le crime ?

Cela est triste pour le syndicalisme en général, grave pour la démocratie sociale au sein de Pôle-Emploi