

ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

24 juin 2015

POINT UNIQUE : les modalités de mise en œuvre de l'accord classification

En ouverture de séance, le DGARH rappelle le contexte de mise en place de l'accord classification avec les négociations, la signature de l'accord valable, la mise en œuvre du droit d'opposition par la CGT, FO et le SNU, l'action en justice des signataires de l'accord contre le droit d'opposition, la décision de justice rendant valable l'accord avec application immédiate.

Françoise INIZAN pour la Direction fait la présentation de l'ensemble des documents remis dans le cadre des modalités de mise en œuvre de la classification.

Le calendrier

- Le calendrier de mise en œuvre de l'accord va de septembre à mars pour une application effective à tout le personnel de la nouvelle classification au 1er avril 2016.
- La DGA RH rappelle qu'en cas de report de la consultation des instances dans une région cela repoussera l'application de l'accord pour tout le personnel puisqu'il est prévu une date unique de mise en œuvre de la classification au 1er avril.
- L'accord a une date d'entrée en vigueur et une date d'application.
- Pour entrer en vigueur l'accord doit avoir reçu l'agrément des tutelles et être allé au terme de l'information consultation dans tous les établissements puis au CCE, la direction estime à ce jour cette date vers le 15 septembre.
- L'application effective de cet accord pourrait quant à elle être au 1er avril 2016 soit à l'issue du repositionnement de tous les agent-es de droit privé.

La formation :

- La direction indique que la ligne managériale sera formée et elle sera le pivot du dispositif. Les formations qui seront dispensées sont de 2 modules : l'un de 2 jours l'autre d'une journée. Ces modules se dérouleront dans les locaux de l'université du management.
- La Direction Générale précise que les Formations sur la classification seront dédiées à l'ensemble des métiers des Ressources Humaines : en priorité aux chargé-es de gestion de carrière et responsables paie et administratifs ainsi qu'au personnel qui a en charge les études sociales et bien sur à tous les managers encadrants.
- Ces publics seront formés prioritairement mais ensuite cette formation sera proposée à tous les personnels des services RH et sera intégrée dans la formation des nouveaux managers.

La communication :

- La Direction reconnaît après débat que chaque agent-e doit être mis en mesure de comprendre la classification et d'avoir une idée précise des modalités de mise en œuvre de son repositionnement. Des supports sont prévus à cet effet.
- Une fois le processus de repositionnement terminé et les entretiens réalisés un courrier individuel sera adressé à chaque salarié-e de droit privé à son domicile. C'est ce courrier qui déclenchera le point de départ du délai de recours.

Entretien de repositionnement et campagne de promotion :

- La campagne de promotion 2015 est avancée pour être clôturée au 1er novembre 2015 au plus tard. Ceci selon la direction afin que le repositionnement se fasse sur les éléments de la nouvelle situation de l'agent-e après promotion éventuelle même si la prise d'effet de la promotion reste le 1er janvier 2016.

Les agent-es de droit public :

- Pour les agent-es de droit public la direction ré-affirme que des concertations vont s'engager pour mettre en concordance la nouvelle classification et le statut.

Effet rétro actif de la classification :

- Il n'y aura par ailleurs pas d'effet rétro actif puisque les 15 millions bien que prévus ont été rétrocedé par la direction.

Recours suite au repositionnement :

- Ces recours seront traités par des commissions locales de recours. Elles seront composées de 2 représentant-es par Organisations Syndicales représentatives dans l'établissement et 2 représentant-es de chaque organisation syndicale signataire nationalement de l'accord.
- Seront exclus de cette commission les organisations syndicales signataires de la CCN si elles ne sont pas représentatives dans l'établissement concerné (ce qui est discutable pour le SNU !!!). Ceci alors même que cet accord de classification est un accord modificatif de la CCN...

Champ d'action du recours :

- Le recours portera sur le repositionnement, pas directement sur le rattachement à l'emploi ni sur la fiche de poste, même si le rattachement comme la fiche de poste pourront être étudiés car ils sont éminemment en lien avec le repositionnement.

Consultation des instances :

- La consultation des CE est prévue selon les délais légaux qui fixent un délai maximum de 3 mois pour la consultation du CE si le CHSCT est saisi en consultation sur la même question.
- Concernant les CHSCT, la consultation selon la direction se fera si le CHSCT le demande dans le cas contraire il ne sera pas consulté.

Du point de vue du SNU...

- Le SNU précise qu'il a interjeté appel de la décision défavorable concernant le droit d'opposition et que cet appel est formé en intersyndicale avec la CGT et FO.
- Le SNU considère par ailleurs que la direction fait de la propagande en terme de communication autour de l'accord de classification et ainsi manipule les personnels.
- Le SNU interpelle aussi la direction sur la possibilité de mettre à la consultation des élu-es des éléments d'un accord qui n'a pas encore reçu d'agrément de la tutelle.
- Sur le fond, le SNU **préconise que les CHSCT du fait de l'ampleur de l'impact de la classification soient saisis et consultés dans tous les établissements.**
- Il appelle l'ensemble des élu-es toutes organisations syndicales confondues à prendre la mesure de cet impact et à demander la consultation dans tous les établissements de pôle emploi.
- Il alerte sur le risque vu le peu de formation des encadrant-es de proximité d'aboutir à un rattachement de masse. Le SNU considère qu'il faut que les encadrant-es de proximité soient plus et mieux formés sur le référentiel métier mais aussi sur les entretiens de repositionnement.
- Par ailleurs le SNU estime que les agent-es doivent être mis en mesure de se saisir des mêmes outils que ceux mis à disposition des managers pour valoriser leurs activités et ainsi obtenir un repositionnement conforme avec la réalité de leurs fonctions plus que par transposition mathématique de coefficient.
- Pour ce qui est de l'accord le SNU estime qu'il y a des manques dans les modalités de mise en œuvre de cette classification notamment dans le rétro planning en ce qu'elle aura forcément un impact sur la Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences. Le rétro planning doit donc prévoir l'ouverture de négociations sur ce sujet.
- Le SNU s'interroge aussi et questionne la direction sur l'impact des nouveaux parcours des Demandeurs d'Emploi et leurs conséquences sur le référentiel métier qui risque d'emporter la modification de certaines fiches métiers ou la création de nouvelles fiches. Ce qui pose aussi la question de l'impact sur les entretiens de rattachement et de repositionnement.

A toutes ces questions, peu de réponse de la direction ...

- Selon la direction, la démarche d'agrément est en cours de façon légitime mais l'agrément n'est pas indispensable pour engager la concertation sociale en parallèle. En revanche cet agrément est indispensable pour que l'accord entre en vigueur, cette date estimée par la Direction autour du 15 septembre 2015.
- La direction estime que les modalités de l'entretien sont détaillées dans l'accord l'objectif est un entretien en 2 temps d'abord le rattachement avec la fiche de poste qui pourra indiquer également les activités complémentaires exercées par l'agent. Ensuite une deuxième partie sera fonction de ce rattachement et des règles de repositionnement il y aura alors information de l'agent-e sur son repositionnement. Puis envoi du courrier.
- Quant aux délais de consultation des instances, l'intention clairement avouée de la direction est d'éviter le délai maximal chaque fois que possible.
- Sur les questions connexes telles que la GPEC, la Direction Générale précise qu'il y a 2 plannings celui des modalités de mise en œuvre de la classification étudié ici et un concernant ce qui se passera après l'entrée en vigueur de cet accord que les représentant-es du personnel n'ont pas encore.
- Quant aux modalités de prise en compte de l'évolution des emplois elles sont selon la DG prévues à l'article 2.3.2 de l'accord il n'y a rien à en dire de plus.
- La direction reprecise que le repositionnement n'a pas pour effet de reporter le délai du déroulement de carrière en relisant l'article 6.4.4 qui précise que ce repositionnement ne remet pas à zéro le délai permettant les voies de recours en cas d'absence de promotion.

**Retrouvez l'actualité des CCE
dans notre rubrique ' actu flash CCE ' :**

www.snutefifsu.fr/pole-emploi

Nous contacter : syndicat.snu@pole-emploi.fr