

Compte rendu du CHSCT

du 4 septembre 2015

Information sur le rapport d'expertise du cabinet SECAFI concernant les modalités de mise en œuvre de la classification et de la révision de certains articles de la CCN.

Le cabinet SECAFI représenté par Marc Guillet, a rendu son rapport et nous en fait communication lors du CHSCT. Cette expertise avait été obtenue à l'initiative du SNU et de la CGT,

Les préconisations concernent les sujets suivants :

- Nécessité de clarifier le processus, ses objectifs et ses modalités :

Formations, communication claire, impacts sur le regroupement régional Normand, sécurisation des managers qui réaliseront l'entretien (clarification du rôle, appui régional), Un outil d'aide à la réalisation des entretiens est en cours d'élaboration, Il doit être présenté aux managers et au CHSCT avant déploiement. Une attention particulière devra être apportée aux personnes éloignées du service particulièrement pour des raisons de maladie.

- Nécessité de dissocier rattachement (à un métier) et repositionnement (sur la grille) :

Il y a un risque fort en particulier d'un point de vue psychosocial de vouloir associer dans un même entretien le rattachement qui consiste à l'élaboration de la fiche de poste (photographie des activités réalisées au moment) et le positionnement qui est automatique. SECAFI préconise de faire le rattachement dans un premier temps et ensuite le repositionnement afin d'éviter de la frustration pour les agents, des tensions dans les équipes et de multiples recours, Une situation délicate pour les managers peut se manifester. Il doit être clair pour tout le monde que le niveau de repositionnement ne viendra pas de leur initiative mais de l'automatisme du processus.

Il faudra prévoir un dispositif de questions-réponses hotline en mobilisant les expert RH formés.

- Donner du sens et des perspectives claires en lien avec la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Expliquer ce qu'est la GPEC, la notion de passerelle et de parcours professionnel et donner une vision d'avenir sur les évolutions de l'emploi sur les 3 à 5 ans.

Dans un premier temps, il faut que les choses soient claires pour les agents : il n'y a rien à espérer financièrement de cet accord de classification. Ceux qui affirment le contraire leurrent les agents. La RRH l'a elle-même reconnu lors de cette réunion du CHSCT (l'enveloppe des 30 millions d'euros au national et le 0.8 % seront prioritairement utilisés pour gérer les situations spécifiques article 4.2.4 qui concernent 6018 agents).

- Prévenir les risques à la mise en œuvre.

S'attacher à suivre et maîtriser les RPS en exploitant la grille de questionnement RPS envoyées au cours du 1^{er} semestre 2015. Faire de cet outil un support de l'analyse des RPS partagé avec la Haute Normandie. Prévenir le risque d'isolement et/ou de stigmatisation de certains salariés (agents de droit public, éloignés du service).

Suite à cette présentation la direction régionale a présenté son plan d'action :

La direction précise qu'elle ne peut pas se substituer au processus national, Elle ne pourra apporter aucun élément de modification du processus (comme la dissociation de l'entretien de rattachement et l'entretien de repositionnement). Elle s'engage néanmoins à accompagner la compréhension du processus. 8 personnes du service RH seront identifiées comme expertes après une formation. 12 personnes maximum constitueront l'équipe ressource.

L'accompagnement des managers :

- Avant la formation, il y aura des temps d'échange par téléphone ou conférence (rappels sur les notions de métier, fiche de poste, fiche emploi)
- Après la formation, échange avec chaque équipe de managers (identifier les situations qui interrogent. Sont-ils au clair sur les situations spécifiques ?).
- Mise en œuvre de la hotline sur toute la durée du processus.

L'accompagnement des agents :

- Au niveau national : un support d'explication du référentiel métier est déjà dans l'intranet. Des supports de communication et de présentation seront en ligne avant les entretiens. Une FAQ va être créée.
- Au niveau régional : une réunion d'information aura lieu dans toutes les agences (le même jour). La hot line sera mobilisée ce jour-là. Les agents auront la possibilité de poser des questions via « on action ».

Un courrier de notification sera transmis aux agents absents sur toute la durée du processus. Les agents de droit publics ne seront pas concernés dans l'immédiat par le rattachement.

Mise en commun avec la région Haute Normandie :

- Les différents supports seront partagés entre les 2 régions. Les objets étant les mêmes, seuls les formes peuvent différer.
- La commission de recours sera commune aux 2 régions en 2016.

Vote : 3 CONTRE, 2 votes BLANCS

5 votes exprimés sur 7 votants. La CGT n'a pas pris part au vote.

Le SNU s'est prononcé contre la mise en œuvre de la classification dans ces conditions. Les risques RPS demeurent pour les encadrants. La classification ne va rien apporter si ce n'est qu'un sentiment de désillusion pour les agents. Nous demandons qu'un support du plan d'action régional nous soit remis.

Le SNU-FSU a pris ses responsabilités en votant contre. Nous nous demandons pourquoi les organisations si promptes à dénoncer celles qui avaient refusé de signer l'accord de classification n'assument pas leur position en émettant un vote favorable. Seraient-elles ennuyées que les agents s'aperçoivent, alors qu'approchent les élections, qu'elles leur ont fait miroiter une aubaine sonnante et rébuchante alors que dans la plupart des cas, il n'y aura que des miettes à récupérer ?

CHSCT du 07/09/15

Installation du nouveau CHSCT.

Vos élus SNU au CHSCT : Claire AUSSANT, Marie-Noëlle EUDES (en remplacement de Claire GUERARD), Magalie FOUILLARD.

Représentant syndical : Luc ROUDET

La prochaine réunion du CHSCT aura lieu le 28 septembre 2015

N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et remarques.