Délibération au CHSCT du 9 juillet

Pour nos 3 OS, voir s'appliquer l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la C.C.N. c'est voir :

• Réduire les gains salariaux d'un échelon à l'autre ;
• Augmenter le nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi et concomitamment multiplier et durcir les conditions de passage d'un niveau de qualification à l'autre ;
• Evaluer individuellement et systématiquement sans aucune définition des critères d'appréciation ;
• Tasser la grille des salaires en modifiant la structure de la rémunération ;
• Payer moins les qualifications en élargissant les exigences professionnelles pour le même salaire ;
• Donner quelques euros pour seulement 10% des agents pour tenter de faire oublier que 100% du personnel supportera le gel des déroulements de carrières à suivre.

Vous informez et consultez le CHSCT et le CE sur « *les modalités d'applications de l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN* » niant ainsi les prérogatives des instances paritaires (du CHSCT ??) d'être informé et consulté sur l'accord classification lui-même conformément à l'article L4612-8 du code du travail et à l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 7 mai 2014 dit « arrêt Nestlé ».

En effet, Le Code du Travail prévoit qu'un **CHSCT peut faire appel à un expert en cas de « Changement d'organisation du travail »**, ceci résulte de l'obligation qui est faite à l'employeur par l'article L. 4612-8 du Code du Travail de consulter le CHSCT « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant […] d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».

L'article L. 4614-12 prévoit lui que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « *en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail* » prévu à l'article L. 4612-8.

C'est pourquoi, les élus CGT, FO et SNU demandent un vote du CHSCT sur la résolution suivante :

« Réuni le 9 juillet 2015, conformément aux articles L. 4612-8 et L. 4614-12 du Code du Travail, le CHSCT de Pôle emploi Poitou-Charentes décide d'une expertise consacrée aux conséquences sur les conditions de travail du projet 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.
Le CHSCT considère que ce projet est un projet important au sens où il vise le rattachement des agents à un emploi du référentiel métier, avec une actualisation ou une formalisation de la fiche de poste, et un positionnement dans la nouvelle grille sur l'un des deux ou trois niveaux de classification correspondant à l'emploi ; il est donc probable que ce projet ait des impacts sur les conditions de travail des agents concernés.
Le CHSCT confie cette expertise au cabinet S.E.C.A.F.I. »