

## ACTUALITES DU COMITE D'ENTREPRISE CE extra du 17 Septembre 2015

### Classification

Les élus SNU/CGT/FO/SUD ont voté CONTRE  
Les élus CFDT ont voté POUR

#### L'Avis du SNU :

→ Les élu-es SNU étaient appelés à donner leur avis sur le déploiement de l'accord classification en Bretagne. La Direction Régionale, amalgamant notre action en justice sur le sujet au niveau national et notre non signature de l'accord, avait sous-entendu connaître notre position et celles d'autres organisations syndicales sur le sujet avant même de recueillir notre avis.

Sur ce point, les élu-es SNU tiennent à rappeler que le CE Bretagne avait vocation à être consulté sur le déploiement de l'accord et non sur son contenu. L'avis exprimé par les élu-es SNU a donc porté sur les modalités de déploiement de cet accord en Bretagne.

→ Les élu-es SNU avant de présenter cet avis ont confirmé néanmoins leur opposition au déploiement d'un accord soumis à l'opposition de 3 OS représentant près de 60% des personnels. Opposition annoncée officiellement par l'établissement comme valide à

*l'ensemble des agent-es au niveau national. Opposition répondant aux conditions fixées par l'ANI, signé par ceux-là même qui en allant en justice pour dénoncer l'opposition, trahissent à la fois l'accord qu'ils ont signé avec l'Etat, les partenaires sociaux et les personnels qui se prévalaient de l'application du texte par l'intermédiaire de leurs représentants.*

*→ Les élu-es SNU maintiennent également qu'il n'est pas raisonnable de la part de l'Etablissement, de déployer maintenant un accord dont la légitimité est encore contestée en justice et contre lequel près de 60% des personnels représentés par la CGT, FO et le SNU ont affirmé leur opposition !*

*Ce texte, dont la Direction comme les organisations syndicales s'accordent à dire qu'il a vocation à créer une identité professionnelle commune risque, imposé de cette manière, de créer encore plus de clivages d'abord pour les publics qui s'y opposent mais aussi pour ceux qui en sont exclu-es et qui n'ont pas d'éléments sur l'impact du déploiement de cet accord sur leur propre statut, nous évoquons ici les agent-es de statut publics !*

*Enfin, il ne paraît pas plus raisonnable d'envisager le déploiement d'un accord encore non agréé par nos Ministères de tutelles, ceux du Travail et des Finances.*

Ces éléments de préambule étant posés, les élu-es SNU se sont déclarés satisfait-es de constater que la Direction Régionale a accédé à la demande du CE de détendre le calendrier, se conformant ainsi à la loi afin de recueillir l'avis de l'ensemble des élu-es au CHSCT. Cet avis nous a permis de constater que des risques que nous avons effleurés en CE sont bien présents notamment centrés sur le sens et la reconnaissance du travail, pouvant induire une démotivation des personnels et une dégradation de la cohésion des collectifs. Rappelons que la Bretagne se trouve dans une situation qualifiée par les experts de risques graves et avérés pour la santé des agent-es. Situation dont les risques établis n'ont pas été levés à la connaissance des représentant-es du personnel. Il revient donc à l'établissement Breton

de mettre en place des mesures de prévention d'autant plus sérieusement. Les élu-es SNU au CE ont donc demandé à la DR de prendre les mesures de prévention préconisées par le CHSCT et de les traduire opérationnellement sur le terrain avant le déploiement de l'accord afin de préserver la santé de l'ensemble des agent-es, conformément à l'obligation de l'employeur, et de nous en tenir informé-es.

☑ Par ailleurs, sur le champ opérationnel du déploiement, le SNU est particulièrement perplexe quant au peu de marges de manœuvre que ce dossier paraît laisser aux équipes régionales. Ainsi, nous avons alerté la direction régionale sur l'insuffisance de la formation des managers dans son contenu et sa durée. L'établissement n'ayant pas de marge de manœuvre réelle sur le sujet a donc choisit de mettre en place un comité de pilotage, groupe de travail et support RH. Ce dispositif, bien que de nature à répondre à certaines des préconisations portées par le SNU ne répond pas à notre demande d'augmenter les temps d'appropriation de l'accord. Il est primordial de permettre aux managers, au moment des entretiens de rattachement et de repositionnement, d'avoir une vision maîtrisée de l'ensemble des impacts de l'accord sur les processus RH de rattachement, repositionnement, recours, déroulés de carrières, évolutions professionnelles qui seront sans nul doute soulevés par les salarié-es. De même, les modalités d'appropriation de l'accord et de ses impacts sur les personnels, comme les dispositions d'échanges et de partages autour du sujet nous paraissent totalement insuffisantes malgré l'engagement de la direction régionale de donner à chacun le temps de préparation dont il aura besoin, y compris en proposant deux temps si nécessaires.

☑ La Direction Régionale semble avoir entendu nos alertes concernant certaines typologies de personnels qui seront particulièrement touchés par la mise en place de l'accord classification. En effet, pour certain-es, le deuil d'un emploi est à faire

(ATO, Conseillers chargés de projets emploi); pour d'autres, aucune fiche métier ne correspond à leur activité; certain-es perdent le qualificatif de "technicien", pouvant ainsi induire une déqualification perçue ; enfin, pour d'autres les modalités de rattachement à l'emploi peuvent engendrer un changement d'emploi contraint et une perte de repères dans l'identité professionnelle (double compétences notamment). La Direction n'a pas répondu clairement sur les dispositions qu'elle entend prendre pour limiter les risques pour ces personnels ni même pour préparer les managers à gérer ces situations.

☑ Le déploiement de l'accord classification, s'il a un impact immédiat dans la mise en place des entretiens de rattachement et de repositionnement, a aussi un impact à moyens termes dans la modification des pratiques managériales liées à l'EPA et à l'évolution salariale. L'absence d'anticipation de ces modifications se traduit par l'absence totale d'évaluation ou même de prise en compte de ce point dans les documents transmis aux élu-es du CE. En aucun cas les seuls regards croisés en comité carrières ou traitement à posteriori des situations difficiles ne sauraient constituer des actions de prévention des risques d'iniquité perçue dans les traitement individualisés ou même de prise en compte des besoins opérationnels d'accompagnement des ELD parfois en difficultés sur ces points. Des actions de nature à partager sur l'objectivation des évaluations doivent être mises en place au plus vite. De même, dans un souci de transparence et d'équité de traitement, les critères d'évaluation des personnels doivent être portés à la connaissance de toutes et tous préalablement aux entretiens.

☑ Toujours sur le déploiement, l'accord induit des changements de postures et de pratiques professionnelles liées à l'EPA et à la transformation du plan de progrès en plan d'action partagé. Pour autant, aucune mesure n'est explicitement prise pour répondre au risque d'individualisation des résultats attendus. En effet, le plan d'action partagé prévoit bien des objectifs à atteindre. Ces objectifs

sont fixés non à l'équipe mais bien à l'agent-e concerné-e par le plan d'action partagé. La Direction Régionale affirme qu'il n'y a pas d'objectif de résultats individuels à Pôle emploi. Pour autant, l'affirmer ne préserve pas du risque de dérive, ce dont la Direction convient. Traiter les dérives à posteriori ne suffit pas pour assurer une prévention. Le SNU alerte la Direction sur l'insuffisance de la prise en compte des impacts à moyens termes de l'accord notamment sur la transformation des pratiques managériales liées à l'évaluation individuelle. Des actions de préparation, d'appropriation et un message clair des attendus de la Direction Régionale sur ces champs doivent être portés à la connaissance des managers. Ils devront l'être avant le déploiement et rappelés par la suite mais aussi à l'ensemble des salarié-es afin que chacun puisse se projeter dans ces réorganisations de manière claire et transparente.

☑ Les élu-es SNU ont noté également une insuffisance de l'information des personnels sur les modalités de recours liés au repositionnement dans la grille de classification. Pour les agent-es dont le recours portera sur l'aspect réglementaire du texte, l'information est suffisante. Il nous paraît cependant que pour toutes celles et ceux qui souhaiteront contester leur repositionnement au regard de la définition des niveaux de classification à laquelle elles, ils pensent répondre et qui ne correspondrait pas au repositionnement mathématique, l'information soit pour le moment absente et uniquement délivrée à l'oral par le manager en charge de l'entretien. Cette disposition n'est pas de nature à répondre à une information complète et loyale des personnels. Ces derniers doivent pouvoir réfléchir tranquillement aux différents modes de recours sans être contraint-es d'attendre une information de leur manager. Par ailleurs, c'est sur le manager que pèse alors la responsabilité de soulever une modalité de recours à laquelle l'agent-es ne souhaite peut-être pas être confronté ou qui pourrait laisser penser à l'agent-e qu'il y aurait matière au recours. Si le manager n'aborde pas cette modalité de recours, l'agent-e pourrait à terme le lui reprocher... Le SNU demande

un rappel de l'ensemble des modalités de recours possible sur la classification et l'ensemble de ses impacts. Un simple rappel des modalités de recours de la CPNC ne saurait-êre assez explicite.

*Pour l'ensemble de ces raisons, le SNU a émis un avis négatif sur le déploiement de l'accord classification en Bretagne.*

**Vos élus SNU au CE**