

Le 13 décembre se tenait l'avant dernière réunion CPLRC, dans la mesure où il reste encore une situation à examiner. Toutefois nous pouvons déjà dresser un bilan des 3 commissions qui ont eu lieu.

Le principe de cette commission est qu'elle est paritaire, c'est-à-dire que le nombre de voix de la direction est égal à la totalité des voix des organisations syndicales. Ces OS qui siègent en commission sont les 7 représentatives à Pôle emploi Normandie (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, SNAP et SNU-FSU).

Le principe est l'examen de la situation individuelle, à l'issue du repositionnement au 1^{er} juillet suite à la mise en place de la nouvelle classification, de tout-e agent-e qui aurait formulé un recours en contestation de son positionnement dans le référentiel métier par la direction.

Le but de cette commission était d'étudier la réalité de ce que font les agents-es au quotidien et la conformité de leur repositionnement dans le référentiel métier.

Le mode d'emploi est simple, après examen du dossier constitué, la direction et les OS se prononcent en faveur de la demande ou sur le maintien de la situation de l'agent-e. En cas de partage des voix, il y a statu quo, c'est-à-dire que l'agent-e reste sur la filière, le métier et l'emploi décidé par la direction. En cas de majorité (7 voix + 1) la décision est rendue dans le sens de cette majorité. Un dernier recours est possible via la commission nationale dite CPN39.

La première commission devait avoir lieu le 11 septembre, mais a été annulée faute de dossier présenté. Nous nous étions étonnés de l'absence de recours eu égard aux enjeux. La suite des événements a permis d'y voir plus clair.

En premier lieu, la mise en place de la classification au 1^{er} juillet, au début des congés d'été, avait certainement (comme les projets de lois votés en catimini à pareille époque) pour but de limiter les recours. Ensuite, la procédure n'était pas des plus simples, même si le SNU-FSU Normandie avait diffusé la procédure par une publication « le droit de savoir ».

Sur de nombreux sites et/ou services, des collègues ont constaté des initiatives managériales destinées à décourager les recours.

La direction a joué sur des stratégies personnelles en faisant basculer des collègues de la plateforme « gestionnaire appui » sur postes du CRE, « conseillers à l'emploi ».

Notons enfin l'opacité de la direction sur le nombre de recours envisagés qui ont abouti finalement à 6 dossiers au total pour toute la Normandie, soit un ratio de 2,4 pour mille. C'est un chiffre qui ne reflète absolument la réalité du terrain quand on prend en compte l'insatisfaction et le sentiment d'injustice exprimés par les collègues.

Que peut-on dire sur cette commission ?

Les 4 réunions de la CPLRC ont suivi le même schéma. La direction qui a « l'avantage » du statu quo a minima avec le partage des voix, n'a jamais pris la peine de prendre une décision en fonction des activités réelles des collègues, principe premier de cette commission mais seulement par rapport aux contrats de travail.

Qu'importe ce que faisaient les personnes et leur légitimité à faire le recours ou bien même la qualité de leurs dossiers, la direction a toujours rendu un verdict lié à la peur d'une suite juridique.

Nous pouvons donc déplorer que les formulations de recours aient été si peu nombreuses. Un recours aurait permis aux collègues potentiellement concernés de faire étudier leur contrat autant que leurs activités réelles, peut-être d'avoir gain de cause, et à défaut de formuler le recours auprès de la CPNC s'opposant ainsi à l'utilisation dévoyée de la CPLRC par les représentants de la direction régionale.