



Compte-rendu de la CPLU de Normandie du 27 novembre 2019

Licenciement éventuel pour inaptitude

Représentants de l'Établissement

Mohamed SLIMANI, Directeur Territorial de la Seine-Maritime, Président de séance
Brice MULLIER, DAPE de Louviers
Jean-Philippe FLUTEAU assure le secrétariat technique de la séance

Représentantes du personnel

Anne-Sophie LECLERC, représentante du personnel pour la CGT et secrétaire adjointe
Maria Jesus MOLINA SANCHEZ, représentante du personnel pour le SNU FSU

La CPLU a pour ordre du jour « information sur deux éventuels licenciements pour inaptitude ».

L'établissement a informé les élus par un mail avant la CPLU du retrait du dossier d'un agent car il fait un recours.

En préalable à l'ouverture de la séance la CGT fait lecture d'une déclaration à laquelle s'associe le SNU-FSU. Le SNU-FSU fait la lecture de sa déclaration à laquelle s'associe la CGT.

Le président ouvre la séance et demande de passer au vote.

Quand le SNU FSU demande des éclaircissements au sujet du dossier en cours, conformément à ce qui est dit dans l'article 22 du règlement intérieur des CPLU :

« Le procès-verbal comporte la répartition des votes sans indication nominative des votants et le reflet synthétique des positions de chacune des parties sur chaque question évoquée ».

Le président indique qu'une « CPLU Inaptitude » ne comporte qu'une « information » et en aucun cas des questions peuvent être posées pendant la séance.

Dans le « Référentiel de Gestion du Personnel de droit public » – janvier 2019- il est pourtant indiqué :

« ...s'agissant des modalités de convocation de la commission paritaire et du déroulement de la séance (quorum, vote, etc), il n'existe pas de différence de procédure entre la saisine de cette instance en vue d'obtenir un avis sur un licenciement pour inaptitude médicale et les autres cas de saisine des commissions paritaires de l'Etablissement. Il convient d'appliquer les règles habituelles, telles que définies dans le règlement intérieur des commissions paritaires de Pôle emploi. »

Le SNU-FSU doit-il en déduire qu'une « CPLU Inaptitude » et son PV respectif ne sont qu'une « chambre d'enregistrement » ?

Cette position du président de séance n'est pas sans faire réagir l'élue du SNU-FSU qui rappelle le droit aux « questions/réponses » dans la CPLU tel qu'indiqué dans le R.I.

Le président maintient sa position et demande de passer au vote.

L'élue SNU-FSU informe le président de son intention de consulter les instances nationales quant à ce refus.

Le président réclamant à nouveau le vote, le résultat est le suivant :

Etablissement - 2	« Pour »
CGT - 1	« Contre »
SNU FSU - 1	« Contre »

« PARTAGE DE VOIX »

Les agents placés en partage de voix ont la possibilité de faire une demande d'instruction (recours) auprès du Directeur Général.

Pour rappel : le SNU tient à assurer l'ensemble des collègues que chaque dossier est traité individuellement, avec toute l'attention nécessaire. Les élus du SNU défendent des valeurs d'équité, d'objectivité en dehors de toute appartenance syndicale

Les élus du SNU FSU, Maria-Jesus MOLINA SANCHEZ, Jannick LE VIAVANT syndicat.snu-normandie@pole-emploi.fr



Déclaration Préalable C.P.L.U. du 27 novembre 2019

Les élues SNU-FSU portent les revendications des agents publics en veillant au respect et à la défense du statut de 2003.

- Nous émettons une alerte sur la tenue des « dossiers individuels » des agents de Pôle.
Selon l'instruction n° 2012-18 du 25 janvier 2012 : « **Chaque document figurant dans le dossier d'un agent public doit être numéroté par ordre d'introduction et classé sans discontinuité. Une fiche de synthèse récapitulative reprenant l'ordre chronologique et le numéro des documents composant le dossier doit figurer en début de dossier** »
Or, il s'avère que sur les dernières consultations des dossiers d'agents publics, les documents n'étaient ni numérotés, ni classés et sans la fiche de synthèse récapitulative.
Nous exigeons que la mise à jour de chaque dossier soit effectuée dans les plus brefs délais.
- Nous nous étonnons de la non-application de l'article Article L 5213-9 du Code du Travail relatif à **la durée du préavis des travailleurs handicapés** qui doit être doublée dans la limite de 3 mois ... Y-a-t-il une raison en faveur de l'agent ?
- Dans l' « **Accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi** » du 20 juillet 2015 dans le point 3, il est fait mention de « ... en cas de restriction d'aptitude la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi » et sont mentionnés les principaux leviers à mobiliser (équipe pluridisciplinaire, rapprochement domicile/travail, télétravail, changement de poste/emploi, bilan d'orientation)
Nous n'en trouvons pas trace dans le dossier qui nous est soumis.
- **Confidentialité de dossiers CPLU** : *la CPLU est composée de représentants de l'établissement listés sur le BO Pôle emploi et élus du personnel qui se doivent d'appliquer la discrétion professionnelle. L'établissement ne peut en aucun cas divulguer, par mail ou autre, les informations ou dossiers à aucun autre membre du personnel en dehors des membres de cette dite CPLU. Nous vous demandons de vous conformer à cette obligation.*
- **Formation des élues** aux procédures autour de la maladie, invalidité et inaptitude dans le cadre des licenciements pour inaptitude.
Depuis mars 2019 nous réclamons cette formation, dernier mail envoyé le 15/11/19.

**Une fois de plus nous exigeons le respect de la CPLU
comme toute autre instance représentative du personnel !**

**Une fois de plus nous réclamons le respect des droits
des agents publics
et le respect de leur statut !**