

Un Règlement intérieur temporaire qui ne permet plus de traiter correctement les saisines « en stock »

Pendant toute la période de positionnement dans la nouvelle classification, la DG a décidé unilatéralement de ne plus convoquer de réunion CPNC, laissant ainsi le nombre de saisines (déjà très important) s'accumuler. Une fois le nombre de dossiers devenu exponentiels, elle a fait un chantage aux organisations syndicales en proposant un nouveau fonctionnement de la CPNC, par un avenant temporaire au règlement intérieur, que la CGT a refusé de signer au vu des conséquences pour les agents.

En effet, jusque là chaque dossier était examiné individuellement et chaque organisation syndicale pouvait amener des éléments dans les débats.

Aujourd'hui nous sommes passés à un rythme de production où seul compte le nombre de dossiers traités et non plus les demandes des collègues. Ce nouveau fonctionnement perdurera jusqu'à ce que toutes les saisines faites au 6 novembre 2018 soient traitées, soit jusqu'à mai 2020.

Que dit ce règlement intérieur provisoire ?

Art 6 DEROULEMENT DES SEANCES

En début de séance, le collège employeur fait état des dossiers pour lesquels il se positionne sur:

- Une position conforme à la demande de l'agent,

Une prise d'acte, considérant que depuis sa saisine, l'agent a été bénéficiaire d'une évolution de rémunération individuelle (hors prime).

Cet examen sur liste permet à chaque délégation des organisations syndicales de faire connaître sa position et ainsi d'acter l'avis de la commission, soit par avis majoritaire/unanime (partage de la position du collège employeur), soit par avis partagé.

Les débats s'engagent ensuite sur la base d'un 1 tour de table pour chaque dossier restant inscrit à l'ordre du jour. Au cours du premier tour de table, chaque délégation donne sa position. Si à l'issue de ce tour de table, une position unanime ou majoritaire est exprimée, elle donne lieu à la formalisation d'une décision. Si les délégations des organisations syndicales souhaitent exprimer une position, elles transmettent au Secrétariat dans les 3 jours ouvrés au plus tard qui suivent la réunion, leur cartouche pour insertion dans le relevé de décision.

En cas de non décision dès le 1 tour de table, il est engagé un 2' tour pour toutes les délégations afin d'aboutir à une position qui peut être unanime, majoritaire ou partagée. Les modalités d'élaboration du cartouche majoritaire et du relevé de décision sont celles définies au paragraphe précédent.

Une explication de cet article avec les conséquences que cela entraîne

Position conforme à la demande de l'agent ; fin de non recevoir !

A chaque début de séance, la CGT demande au collège employeur (DG) , s'il compte prendre une décision correspondant à la demande faite par les agents, en termes de niveau de coefficient demandé et de date :

- Attribution de promotion sur l'année 2017 sous l'ancienne classification pour les dossiers de saisines datant de 2017
- Attribution de promotion sur l'année 2018 sous l'ancienne classification pour les dossiers arrivés avant le 30 juin 2018

Dans les faits, c'est une fin de non-recevoir systématique de la Direction sans aucune argumentation de la DG mais surtout sans aucune intervention des organisations syndicales signataires de l'accord classification

D'autant plus incompréhensible, que l'article 4 de la nouvelle classification prévoit une « *décision favorable rétroactive* » possible sur une attribution de coefficient, sous l'ancienne classification, et il est entériné qu'un « *rappel de salaire doit être calculé au titre de la période antérieure à la date de positionnement et, si nécessaire, le positionnement est revu à la date d'application de la classification* ».

En clair, si la CNPC donnait un avis favorable (avis majoritaire ou unanime) d'attribution de promotion par exemple au 1^{er} janvier 2017 en faveur d'un agent, celui-ci aurait automatiquement un rappel des éléments de salaires (salaires, prime d'ancienneté, 13^{ème} mois, prime de vacances) du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2018. De fait, la transposition au 1^{er} juillet était effectuée sur la base du nouveau coefficient au regard de la grille de correspondance et un rappel des éléments de salaires était aussi fait.

La CGT ne peut que constater que ce qui était initialement prévu et a été signé dans le nouvel accord classification du 22 novembre 2017, au Titre 4 chapitre 2, n'est jamais proposé par la Direction, n'est pas défendu par les signataires, et donc qu'aucun agent à ce jour n'ait pu obtenir une rétroactivité avant le 1^{er} juillet 2018.

La CGT s'est, quant à elle, emparée de cette possibilité et l'a défendu sur les dossiers de 2017 pour demander des promotions en 2017 et continue à le faire sur les dossiers de 2018 pour demander des promotions avant le 30 juin 2018 ! Et ce, au grand dam de nos détracteurs, malgré notre refus de signature de cette nouvelle classification ! Ce qui nous conforte aujourd'hui dans notre position.

- **Prise d'acte pour les collègues ayant bénéficié d'une évolution de rémunération individuelle depuis leur saisine de la CNPC 39: un petit tour et ça suffit !**

Comme entériné par le règlement intérieur, **ces dossiers individuels ne font l'objet d'aucune discussion**, puisque les collègues ont déjà eu une promotion. C'est bien indiqué, et la petite phrase en énoncé n'a besoin d'aucune traduction ou interprétation. Sur une réunion cela peut représenter au minimum un tiers à la moitié des dossiers !

Dans les faits, le collège employeur liste les numéros de dossiers concernés et signifie qu'il prend « acte » de l'attribution par les Directions régionales des coefficients. Ensuite, s'engage un tour de table des organisations syndicales présentes, votant « pour » et rejoignant donc le collège employeur ou alors votant contre cette position. Ce qui ne prend vraiment que quelques toutes petites minutes.

Pour rappel, une seule organisation syndicale rejoignant le collège employeur rend l'avis de la commission « majoritaire » et donc applicable, sans autre possibilité de contestation au niveau de l'établissement.

Ne sont pas « comptabilisés » dans cette liste, **les collègues se voyant attribuer une promotion par leurs Directions régionales sur les mois à venir (exemple avril 2019, juillet 2019,...).... Reste que finalement, ils feront aussi l'objet d'une prise d'acte** au cours de la séance, sans réelle discussion concernant leurs situations et demandes individuelles.

Difficile pour la CGT de ne pas être franche sur le sujet : même si un agent prend le temps de faire un droit de réponse au courrier d'argumentation émanant de sa Direction régionale, il n'aura pas gain de cause Il suffit de prendre connaissance des relevés de décisions de la CNPC 39, en ligne, pour s'en apercevoir !

- **Dossiers restants inscrits à l'ordre du jour : peut-être un deuxième tour de table ?**

Sur les dossiers restants à étudier, et sur lequel la Direction ne souhaite plus s'étendre, tout se passe assez rapidement aussi !

Le collège employeur, représentant l'établissement, **donne d'emblée sa position de principe.**

Il est courant qu'il acte que : le coefficient actuel est en adéquation avec les activités exercées, voire qu'il acte seulement la réponse de la DR sur la non attribution de promotion, qu'il lui arrive de proposer l'attribution d'un coefficient en 2019 ou en 2020 (!), qu'il souhaite la mise en place d'un plan d'action pour la reprise du déroulement de carrière, de même qu'un entretien RH en lien avec le manager...

Si au premier tour de table, au minimum une organisation syndicale rejoint la position de la Direction, une position « majoritaire » est signifiée par un avis de la CPNC 39, et donc l'examen de la situation de l'agent s'arrête net !

Si un deuxième tour s'engage, il est tout aussi rapide que le premier, et abouti soit à un avis majoritaire ou partagé (les parties en présence ne trouvant pas de terrain de conciliation, chacun reste sur sa position).

La CNPC 39 aurait-elle un ICT et des chiffres à (ob)tenir ?

La CGT dénonce l'étude qui a été faite des dossiers des agents ayant saisi la commission en 2017, puisque la plupart se voient appliquer un coefficient de la nouvelle classification en 2019 !

Le même traitement est fait au dossier des agents ayant saisi la commission avant le 30 juin 2018 et qui se retrouvent avec une promotion en 2019, voire en 2020 !

La CGT dénonce l'étude qui est faite des dossiers de 2017 et de 2018, qui a débuté fin janvier 2019, qui ne correspond pas aux demandes coefficientaires des agents, que ce soit en terme de date d'attribution mais surtout de coefficient attribué, car dans les faits ;

- Un agent à 245- 1 qui demandait le 260- 2 en 2017 voire même en 2018, coefficient immédiatement supérieur dans son emploi générique, se voit imposer par un avis majoritaire le E1-640 en 2019 (correspondant au 250 base)
- Un agent à 230-2 ou 230 base (hors article 13-1) demandant le 245-1, se voit imposer par un avis majoritaire le D3- 599 en 2019 (ne correspondant à aucun équivalent de l'ancienne classification, mais étant un nouveau palier intermédiaire à passer)
- Un psychologue du travail à 300 base qui demandait le 325-1 en 2017 voire même en 2018, coefficient immédiatement supérieur dans son emploi générique, se voit imposer par un avis majoritaire le F2-789 en 2019 (correspondant au 310-2, deuxième échelon du 280 base, emploi générique en dessous du sien précédemment)

Et ces nouveaux paliers sont plus visibles au-delà du coefficient F3-820 pour les cadres !

La CGT vous incite à prendre connaissance des prises de position des différents syndicats, à chaque réunion plénière, lisible sur les relevés de décision dans l'intranet !

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=206561#>

La CGT tient à rappeler qu'elle s'est opposée à ce règlement intérieur temporaire qui concerne les dossiers en stock au 6 novembre 2018. Et à ceux qui critiquaient le fonctionnement et les délais pris pour l'étude des dossiers jusqu'en avril 2018, la CGT répondra qu'avant cette date, elle pouvait défendre chaque cas individuellement, car le temps de parole n'était pas ainsi chronométré et limité ! Les échanges entre Direction et syndicats pouvaient donner lieu à argumentations et débats et à des solutions.

A présent, une prise d'acte sur un dossier se fait en moins de 5 minutes. De même pour les dossiers examinés, il faut considérer que les positions sont établies en 15 minutes sur un premier tour.

Aujourd'hui Il ne s'agit plus d'études de situations individuelles et professionnelles d'agents de notre établissement, et cela quels que soient leurs emplois occupés et leurs fonctions.

Il ne s'agit plus d'un vrai examen de leur recours argumenté et à leur yeux bien fondé, justifié, afin d'obtenir un changement indiciaire.

Aujourd'hui il s'agit simplement d'un traitement de dossiers papiers, comptabilisés par numéro. Autrement dit, il s'agit uniquement d'une course contre la montre pour vider les stocks de dossiers déposés !

Aujourd'hui au sein de la CPNC, seule la CGT fait respecter vos droits !