

Nouvelles instances

ÊTRE MIEUX DÉFENDU AVEC LE SNU

Les ordonnances Travail, publiées en septembre 2017, viennent profondément modifier la représentation collective des personnels et le dialogue social à Pôle emploi :

- **La représentation du personnel voit les trois instances disparaître au profit d'une nouvelle.**
- **La négociation sociale accroît considérablement le poids des accords d'entreprise.**

En novembre, suite aux élections professionnelles, ces nouvelles modalités vont se mettre en place à Pôle emploi. **Il s'agit dès à présent d'identifier leur fonctionnement et les marges de manœuvre à la disposition des personnels.**

Le comité social et économique (CSE), unique instance

Les trois instances actuelles sont le comité d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les élu-es des deux premières instances étaient désignés par les agents lors des élections professionnelles. Les élu-es de la troisième instance étaient désignés par les élu-es CE et DP. **Ces trois instances disparaissent pour faire place à une seule instance, le comité social et économique (CSE). Les agent-es ne devront donc voter que pour les candidats de cette unique instance.**

Le CSE recouvre peu ou prou les prérogatives du CE. **Il est informé et consulté sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, les conditions d'emploi et de travail**, l'introduction de nouvelles technologies, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et les mesures à l'égard des travailleurs handicapés.

Mais son statut d'instance unique, impliquant une tutelle sur la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ainsi que sur les représentants de proximité (RP), **alors même que les moyens des élu-es sont drastiquement réduits, fait peser un risque énorme sur son fonctionnement et son efficacité.**

Une organisation verticale de la nouvelle instance

L'organisation actuelle favorisait une dimension horizontale des trois instances CE, DP et CHSCT avec une articulation de leurs prérogatives. **Une certaine autonomie de chacune de ces trois instances permettait aux syndicats combattifs comme le SNU de défendre les droits des agent-es** malgré une présence souvent handicapante de certaines organisations dont le nombre important d'élu-es était systématiquement inversement proportionnel à leur efficacité quant au soutien qu'il pouvait apporter aux agents.

La nouvelle instance promeut une organisation verticale du CSE, qui pilote et domine les RP et le CSSCT. C'est pourquoi, dans ces périodes de destruction de nos conditions de travail, de nos statuts et de nos missions, **si certaines organisations restent majoritaires au CSE, la nouvelle instance permettra beaucoup moins aux organisations combattives comme le SNU d'assurer la défense des agents comme auparavant.**

La CSSCT, une commission sous tutelle du CSE

Le CSE désigne les membres de la CSSCT parmi ses membres élus titulaires ou suppléants. Ses missions sont en partie comparables à celles du CHSCT : **veiller à la santé, la sécurité et les conditions de travail, mesurer les impacts des projets de l'établissement et procéder à l'analyse des risques professionnels.**

Mais **sous tutelle du CSE** concernant les expertises et la prise en compte de ses rapports, **dépendant des RP** pour la réalisation des inspections périodiques, **cette nouvelle commission se voit beaucoup plus contrainte** dans ses prérogatives que le CHSCT. **Un véritable danger pour la santé physique et mentale des personnels !**

Représentants de proximité, des prérogatives limitées

Le CSE désigne les RP. À la manière des DP, **les RP doivent veiller à l'application du droit, des conventions et des accords applicables dans l'entreprise**. Alors que le champ d'action des DP était régional et que les élu-es avaient comme interlocuteur la direction régionale, **les prérogatives des RP sont considérablement limitées : géographiquement, ils sont limités à leur DTD**, et devront présenter leurs réclamations au directeur territorial.

C'est une régression sociale tout à fait alarmante d'autant que les OS devront négocier la répartition des RP en fonction de leur poids au CSE. **Reconnaissant la combativité, l'intransigeance et l'efficacité de notre organisation dans la défense des droits des personnels, les collègues font régulièrement appel au SNU.**

Plus que jamais, il faut que cela se concrétise au moment du vote : plus l'audience des organisations syndicales qui collaborent avec la direction sera forte, moins les collègues seront défendus localement. **Le SNU défend tout les personnels, sans contrepartie. Notre intransigeance est votre force.**

Le danger de certaines organisations serviles

Voter pour des syndicats complaisants, en espérant se retrouver dans les petits papiers de la direction, ou se laisser bernier par leurs promesses de bonimenteur, est un mauvais pari. **Il ne faut rien espérer de ces organisations si elles sont les seules à pouvoir désigner des RP dans leur DTD**. Il suffit de lire les comptes rendus DP des dix dernières années pour s'en convaincre...

Même problème pour les inspections de santé, sécurité et conditions de travail. Auparavant, l'ensemble des différentes organisations syndicales à travers leurs élu-es au CHSCT, avaient la possibilité de réaliser ces inspections. Avec la réduction du nombre de membres à la CSSCT, sa subordination au CSE et sa dépendance aux RP pour les visites, **la possibilité de défendre efficacement la santé des agents dépendra des organisations qui auront pu désigner des RP... Que deviendra l'égalité de traitement pour les agents ?** Malheur à certaines DTD.

La fin de la hiérarchie des normes

La fin de la hiérarchie des normes est une autre régression catastrophique des ordonnances Travail de septembre 2017. Les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10 % d'audience aux élections professionnelles désignent des délégués syndicaux (DS). Les DS négocient et peuvent signer les accords d'entreprise. Auparavant, les accords proposés par l'employeur ne pouvaient être que plus favorables aux personnels. **Rappelons que l'OATT francilienne est la plus avantageuse de Pôle emploi grâce à la détermination du SNU pendant les négociations.**

Avec les ordonnances Travail de septembre 2017, **l'employeur peut proposer des accords moins favorables que le Code du travail.** Déjà, un avenant à la CCN vient d'être voté par la CFDT, la CFTC, la CGC et le SNAP qui revient sur les taux d'embauches en CDD et donc renforce la précarisation à Pôle emploi. **Qu'en sera-t-il de nos conditions de travail, de nos effectifs, de notre statut et de nos horaires si certaines organisations – qui votent depuis des années n'importe quels accords au profit de la direction – restent majoritaires ?**

Les marges de manœuvre en termes de représentation du personnel et de négociation sociale se réduisent terriblement. Plus que jamais, il s'agit de défendre nos droits, nos accords et nos conditions de travail.

Le bilan de ces dix dernières années n'est plus à faire :

MOBILISEZ-VOUS, VOTEZ SNU !