Syndicat CGT Pole Emploi des Pays de la Loire
Immeuble Belna
Chemin du Vigneau
BP 80354
44816 ST HERBLAIN Cedex
Tél : 02 40 38 46 40 Contact : Julien CHAILLOU : 06-78-58-50-42

RECADRAGE DE LA NOTE DE CADRAGE DU 19/12/2011 SUR LES AI PROMOS

CETTE NOTE EST ILLEGALE : LA DIRECTION DOIT REVOIR SA COPIE !!!

NON RESPECT du CODE du TRAVAIL

Selon l'article L. 2323-32, alinéa 3 du Code du travail, « le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »
Selon la Cour de cassation (Cass. soc. 10 avril 2008, n° 06-45.741), l'absence de saisine du comité d'entreprise justifie la suspension du projet d'évaluation.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 28 novembre 2007, (Cass. soc. 28 novembre 2007 n° 06-21964) a jugé que des évaluations annuelles, pouvant avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et dont les modalités et les enjeux sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, nécessitent la consultation préalable du CHSCT.

La Direction n'a pas consulté les instances Représentatives du Personnel et met en place des critères d'évaluation subjectifs et comportementaux.

- pour les employés : de l'esprit d'initiative et l'effort d'adaptation à un nouvel environnement professionnel, des qualités relationnelles, de l'esprit de service, dans les relations internes à l'équipe et avec les clients.
- pour les cadres : compétences à arrêter des choix pertinents dans un environnement mouvant ou complexe, et à les assumer (bon courage!)

Or la jurisprudence est claire, l'objectivité doit être le seul critère d'évaluation. L'employeur doit juger la qualité du travail du salarié à réaliser des objectifs concrets et non évaluer des comportements où le risque de subjectivité est grand.

Le jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre rendu le 5 septembre 2008 (n° RG 08/05737, jugement Wolters Kluwer France) est à ce titre très instructif.

Il a en effet jugé illicite un système de notation au motif que :

« S'il est normal que l'innovation et la responsabilité soient récompensées, il est pour le moins étonnant que tous les critères de comportement dont on voit bien la difficulté à les quantifier, entrent pour 50% dans la notation finale de telle sorte qu'en définitive, la notation ainsi instituée n'est ni proportionnée, ni objective, au regard d'une notation impartiale. »

[…] La multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale. »

La CGT est intervenue aux Délégués du Personnel demandant le retrait de cette note illégale en citant des arrêts de cour de cassation : la Direction Régionale a refusé en nous opposant une note de service de la DG !!!!

NON RESPECT DES ACCORDS LOCAUX DU 05/07/2002

Les délais ci-dessous s'appliquent à compter de la date d'embauche ou d'option

EMPLOYES ET AGENTS

190……Coefficient de départ
200……Coefficient 1 an d'activité dans un poste à 190
210……Coefficient à 2 ans d'activité dans un poste à 200
220……Coefficient à 1 an d'activité dans le poste à 210
230……Coefficient à 1 an d'activité dans le poste à 220
245……Coefficient à 1 an d'activité dans le poste à 230
260…… « 3 ans d'activité dans un poste au coeff 245 ayant donné réellement lieu et de manière continue à l'exercice de toutes les activités prévues à la fiche de fonctions dès lors qu'elles sont demandées par la Direction.»

Au-delà du 260, se référer à la note d'accompagnement de l'Accord d'entreprise du 05/07/02, dans l'intranet Région Pays de la Loire>Espace RH>Accords Locaux dans la partie « Autres sources juridiques ».

Dès lors qu'un agent est concerné par un déroulement de carrière, quel que soit la décision, promotion ou refus, un rapport nominatif doit lui être remis et argumenté par son N+1 (DAPE) !!!

AGENTS DE MAITRISE, PROFESSIONNEL OU ENCADRANTS

250……..Coefficient de départ
265……. Coefficient 3 ans d'activité dans un poste à 250
280……..pas de délai

AGENTS DE MAITRISE, PROFESSIONNEL QUALIFIES OU ENCADRANTS QUALIFIES

280……Coefficient de départ
295……Coefficient 3 ans d'activité dans le poste à 280
310……..Aucun délai

Par exemple, un REPS/REPA/RAPE (rayer la mention inutile) peut prétendre à un déroulement de carrière du 250 au 310.
Quelque soit votre niveau d'emploi (employé, agent de maîtrise ou cadre), si après 3 ans, aucune promotion ni relèvement de traitement n'a été accordé, un examen SYSTEMATIQUE de votre situation de déroulement de carrière doit être effectué par votre hiérarchie.

Cette note n'a qu'un but : ne pas appliquer les accords de déroulement de carrière pour raison budgétaire !

C'est inadmissible, après une augmentation générale de salaire à 00000%, des conditions de travail qui se dégradent, la Direction continue de nous faire payer la fusion et l'austérité.

Cet accord de déroulement de carrières doit s'appliquer à TOUS les salariés de Pôle Emploi (CDI, CDD, Contrats Aidés) !!

DEFENDEZ-VOUS !! CONTACTEZ LA CGT !!

St Herblain, le 22/03/2012

☐ **Je souhaite adhérer à la CGT**

☐ **Je souhaite une étude personnalisée de mon cas et/ou déposer un recours.**

Nom ……..Prénom……
Site……
Bulletin à retourner compléter à l'adresse ci-dessus ou par mél à julien.chaillou@pole-emploi.fr, beatrice.camillo@pole-emploi.fr et chantal.goude@pole-emploi.fr