

Motion CHSCT 22 janvier 2015

(au sujet de l'article 5 de l'Accord OATT)

Lors de la réunion CHSCT du 8 janvier 2015, à l'occasion de la présentation de l'expérimentation concernant le télétravail, un échange entre les élus et le Président du CHSCT a eu lieu autour des notions d' « astreintes » et de « taches contraintes », faisant apparaître des points de divergence importants.

L'article 5 de l'accord OATT instaure pour les agents un droit de travailler sur les plages fixes, qui fait l'objet d'une remise en cause inadmissible de la part de la Direction.

L'article 5 dispose : « la planification (...) doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes (9h00-11h30, 14h00-16h00), au minimum 2 demi-journées de leur choix par semaine » à condition de satisfaire aux conditions fixées par l'article 6 du même accord (ne pas avoir un débit d'heures excédent -3h45). En clair, le strict respect de cet article emporte les conséquences suivantes.

1. Cette possibilité est à la main de chaque agent sans que la hiérarchie puisse s'y opposer.
2. L'agent possède le plein choix sur les demi-journées concernées, quelles que soient les tâches sur lesquelles il est planifié.
3. L'encadrement ne peut s'opposer à l'exercice de ce droit qui n'est soumis à aucune nécessité de service.
4. Aucun délai de prévenance n'est requis. Nous conseillons cependant aux agents de prévenir leur hiérarchie afin d'éviter d'être mis en difficulté par les collègues et les usagers.
5. Il n'est pas nécessaire d'être en crédit d'heures pour exercer ce droit : on peut encore l'exercer si l'on a un débit de -3h45.

Cet accord a force de loi à Pôle-Emploi et son strict respect engage l'Etablissement vis-à-vis de ses salariés.

Devant l'insistance des élus à faire respecter ce droit, la Direction a été contrainte à plusieurs reprises de reconnaître en instances l'obligation de permettre aux agents de travailler sur les plages fixes dans les conditions définies par l'accord OATT.

Pour exemples :

-Au CE du 24 février 2011, page 15 du PV, le DR répond : « les tâches SO/ZT ne constitue pas des astreintes au sens du droit du travail. Ce sont les activités ouvertes sur la pause méridienne. »

-Au CE du 26 mai 2011 pages 23 et 24 du PV, ainsi qu'au CE du 30 juin 2011 page 22 du PV : le principe est reconnu que les réunions de services des jeudi A-M doivent respecter la plage fixe 14h-16h.

-Lors des questions DP du 13 septembre 2011, page 8 du compte-rendu, est réaffirmé : « Comme Jean Niel l'a répondu en CE le 24 février dernier, les activités ouvertes sur la pause méridienne ne sont pas des astreintes au sens du droit du travail », « les agents qui le souhaitent peuvent faire valoir les dispositions de l'accord OATT leur permettant de travailler uniquement sur les plages fixes des demi-journées de leur choix »,

-Au CHSCT du 22 septembre 2011, page 9 du PV, la Direction reconnaissait : « il n'y a pas d'astreintes (...) L'astreinte est défini par le code du travail, par exemple: Vous êtes à votre domicile et vous êtes tenu, pendant le week end, de vous tenir prêt à intervenir sur votre lieu de travail. » Cela n'existe pas à Pôle-Emploi.

-Au CE du 26 avril 2012, p 23 du PV, la Direction reconnaissait qu'il n'y avait pas réellement de liste d'activités contraintes.

-Au CHSCT du 15 juin 2012, p 14 du PV, le Président du CHSCT reconnaissait que l'établissement devait respecter le droit du travail et les dispositions résultant de la CCN et de l'accord OATT. Les élus CHSCT remarquaient que les alertes émises, dès le départ, se vérifiaient.

-Au CHSCT du 5 juin 2014, p12 du PV, le président du CHSCT indiquait : « A partir du moment où il y a l'accord OATT, celui-ci n'a aucune raison de ne pas être respecté et je valide ce qui a été dit et bien sûr que cela doit se faire. »

Dans ses réponses portées aux PV des instances représentatives du personnel, la Direction a pour principal objectif de ne pas se mettre en porte-à-faux avec la loi et l'accord OATT, mais rien n'est réellement entrepris sur le terrain pour inciter les équipes locales de direction au respect de l'article 5 de l'accord OATT.

Si cet article peut effectivement apparaître comme une contrainte pour l'encadrement dans la gestion des horaires du personnel, ainsi que dans la confection et l'aménagement des plannings, cela ne doit pas conduire l'Etablissement à nier l'existence d'un droit procédant d'un accord qui a force de loi.

Nous redemandons solennellement à la Direction Régionale de faire respecter ce droit par les Equipes locales de direction afin que les agents puissent bénéficier de cette disposition lorsqu'ils le demandent, dans les conditions prévues par l'accord, sans que leur soit opposé des contraintes non prévues par le texte (telles que par exemple les pseudo « astreintes » ou « tâches contraintes » qui n'existent pas à Pôle-Emploi), et hors de toute pression, menace, ou manœuvre culpabilisante.