



La fiche pratique : In



Comprendre et utiliser ses droits : **FO** à vos côtés

Fiche N°20

La commission nationale paritaire de conciliation

Article 39 de la CCN

L'essentiel à retenir : En cas de différends entre un ou des agents avec l'Etablissement, ceux-ci peuvent saisir la commission nationale paritaire de conciliation. Composée pour moitié de représentants de Pôle emploi et de représentants des OS, elle doit statuer sur les litiges et tenter de concilier les points de vue.

Quel que soit le différend qui vous oppose à la Direction Régionale, chaque collègue sous CCN, dispose de la faculté de saisir la commission paritaire nationale de conciliation dite « CPN 39 ».

Le but de cette commission est de statuer sur les cas soumis afin de rendre un avis qui, s'il est unanime s'impose à l'agent ou à la région.

Les différends peuvent être de toutes natures :

- Absence de promotion
- Contestation de coefficient
- Désaccord sur des motifs d'absence
- ...

Dans tous les cas, l'appel à la commission se fait par mail à l'initiative de l'agent ou des agents. Il n'existe pas de modèle type de demande. Les dossiers dématérialisés doivent être envoyés à l'adresse secretariatcpnc.00157@pole-emploi.fr.

L'agent expose le motif de saisie. En amont de la tenue de la commission les Directions régionales sont contactées afin de faire part de leurs observations. L'étude du dossier se fait en séance. Soit le dossier présente tous les éléments permettant de statuer, dans ce cas la commission rend son avis. Soit il manque des éléments, alors la CPN 39, peut demander des éléments complémentaires que ce soit à l'agent et/ou à l'Etablissement. La Direction Régionale concernée est dans l'obligation de répondre aux demandes de la commission. Si c'est l'agent qui est sollicité mais qu'il ne répond pas son dossier est classé sans suite.

La CPN 39 se réunit autant que de besoin. Elle a obligation de statuer après chaque demande.

Lorsque la parité employeur et la parité syndicale rendent un avis unanime la décision de la commission est exécutoire et s'impose aux parties. La Direction Régionale doit s'exécuter. En cas de vote partagé, la

décision ne s'applique pas. Les compétences de la CPN 39 incluent aussi la conciliation en cas de procédure disciplinaire. Ainsi en cas de volonté de licencier un agent pour motif disciplinaire, la commission pourra, sur saisine de l'agent, rendre un avis. Si cet avis est contraire au résultat de la procédure disciplinaire, le licenciement sera annulé. Dans le cas d'une saisie pour ce motif, la CPN39 soit se réunir impérativement dans les 15 jours calendaires suivant l'arrivée de la saisine.

Dans tous les cas de figure, si les membres de la commission désirent rencontrer l'agent en séance plénière, l'ensemble des frais de déplacement de l'agent est pris en charge (suivant les mêmes modalités que les frais de déplacement de Pôle emploi). L'agent a la possibilité de présenter son dossier en CPN39.

Les avis rendus par la commission sont communiqués simultanément à la Direction Régionale concernées et à l'agent à l'origine de la saisine. Chacune des parties connaît donc le résultat.

Afin de s'assurer de la bonne exécution des recommandations, chaque séance débute par un suivi des décisions prises lors de la commission précédente. Ce fonctionnement permet de veiller à ce qu'une Direction Régionale « n'oublie » pas qu'une décision a été prise.

Il est important de noter que l'appel à la CPN 39 n'empêche en rien l'agent d'avoir recours à une procédure juridictionnelle. Autrement dit que ce soit avant, pendant ou après la demande de CPN 39, un collègue peut choisir d'ester en justice aussi bien devant les prud'hommes qu'au tribunal d'instance. En aucun cas, notre employeur pourra invoquer le recours à la commission nationale paritaire de conciliation pour contester votre procédure juridique.

Le point de vue FO : Il nous paraît essentiel de pouvoir externaliser les litiges régionaux. Il arrive que certaines situations simples soient bloquées par des relations inter personnelles. Demander un regard externe peut permettre que le bon sens et l'application des dispositions et accords se fassent.