

CCN et droit d'option :

Avant tout, prendre le temps de se poser les bonnes questions

Pour les agents de Pôle sous statut public de 2003, les grandes manœuvres ont commencé : vous êtes actuellement destinataires d'un ensemble de courriers émanant de la DG vous proposant d'activer votre droit d'option en faveur de la CCN de droit privé de Pôle Emploi.

Et pourtant, l'arrêté d'agrément n'est même pas paru au Journal Officiel à l'heure où vous recevez ces courriers ! C'est pourtant un principe du Droit. Le DG joue encore et toujours la carte de la précipitation, quitte à se mettre au dessus des lois...

Il nous semble important et urgent de rappeler ici quelques éléments primordiaux concernant le droit d'option.

A ce jour, il n'y a pas de réponses définitives à tous les scénarios qui peuvent se profiler avec ce droit d'option. Mais il y a déjà des éléments tangibles qui doivent alimenter notre réflexion.

La question de l'option ne peut se réduire uniquement à la question salariale immédiate.

- Il est urgent d'attendre, et ce pour plusieurs raisons :

Vous avez 2 ans, soit 24 mois, pour activer votre droit d'option, et la possibilité de demander plusieurs propositions d'option de la part de la Direction dans ce laps de temps.

A ce jour, cette CCN est un squelette : de nombreux accords primordiaux restent à négocier dont notamment le régime de prévoyance et de maladie (mutuelle), la grille de classification des métiers (j'opte sur un indice transposé mais quel sera le métier rattaché à cela demain?)...

Si vous allez changer automatiquement d'indice dans les 24 prochains mois, il vaudrait mieux attendre ce changement car cela aura une incidence à la hausse sur votre salaire transposé après option.

Des négociations avec la direction sur le statut public de 2003 s'ouvriront en février prochain.

La catégorie B de la fonction publique, dont dépendent les agents de niveau I et II, doit voir sa grille de rémunération revalorisée : cela se traduira par une revalorisation en miroir pour la grille indiciaire attachée au statut public de 2003.

- A ce jour, syndicats signataires et Direction focalisent intégralement l'attention des agents de droit public sur le gain salarial attendu avec l'option.

Il est vrai que, pour nous, la question de l'augmentation des salaires est omniprésente depuis des années. Mais ce gain financier supposé sera-t-il vraiment partagé par chacun, mensuellement notamment ? Il faut réclamer de la Direction qu'elle fournisse à chaque agent une simulation mensuelle, en brut et en net, sur plusieurs années pour vraiment en tirer des enseignements.

Alors, pourquoi la question de l'option ne se résume pas qu'à l'aspect salarial immédiat ?

- Parce que la **garantie d'emploi**, malgré ce qui est inscrit dans la CCN, n'est pas aussi solide que celle d'un statut public. D'ailleurs, C. Charpy avait avoué, au cours des négociations, qu'il ne pouvait garantir qu'il n'y aura pas de licenciements dans Pôle Emploi...
- Parce que le **déroulement de carrière, les augmentations, les promotions, les mutations** sont intégralement à la main de la hiérarchie immédiate. C'est le fameux « gré-à-gré » : vous êtes en tête à tête face au chef qui n'a de toute façon qu'une marge de manœuvre limitée par rapport aux injections supérieures, avec des enveloppes financières restreintes, et passerez obligatoirement par un **entretien professionnel annuel** pour toute négociation individuelle.
- Parce que le dispositif de **rémunération du temps partiel** tel qu'on le connaît dans le statut public de 2003 n'est absolument pas repris dans la CCN (Ex : tps partiel à 80% rémunéré à 87% dans le statut 2003). Et que le temps partiel a souvent été vécu comme un frein à la progression de carrière dans l'ex-RAC. Dans le statut public, le temps partiel est un droit très protégé. Dans la CCN, c'est un droit beaucoup plus aléatoire dès lors que l'on sort du cadre des demandes non opposables par l'employeur prévues par le code du travail.
- Parce qu'en cas de **demande de congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant**, ce congé est limité à 10 jours ouvrés par an, avec plein traitement pendant 5 jours et demi-traitement pour les 5 restants. Or, avec le statut 2003, c'est 10 jours à plein traitement.
- Parce que par delà les aspects financiers, la CCN fait courir un danger à court, moyen et long terme pour tous les agents avec des conséquences lourdes sur nos **relations avec les usagers, nos missions et le sens même du Service Public**. Rappelons les propos de N. Sarkozy lors du séminaire de l'encadrement de Pôle Emploi le 23 novembre 2009 : « *Quand les agents de Pôle Emploi diront à un chômeur « voila ce qu'il faut faire, voila comment il faut vous adapter pour prendre un emploi », ils seront d'autant plus crédibles que ce qu'ils demandent aux autres, ils se le sont imposés à eux-mêmes.* »

Avec cette fusion, le gouvernement a toujours comme objectif les gains de productivité. La campagne sur l'explosion des déficits publics peut préparer des lendemains difficiles pour les services publics.

Quel sera le prix à payer en retour pour les agents régis par la CNN de Pôle Emploi dans quelques années ?

Dans beaucoup d'endroits, le SNU organise des réunions d'information ouvertes à toutes et tous, syndiqué-e-s ou non. Venez vous informer et vous exprimer. Soyez actrices et acteurs de votre avenir.

L'objectif du SNU est de vous permettre de vous forger votre conviction, collectivement et individuellement, en toute transparence. Début janvier, nous éditerons un petit guide vous permettant de faire votre choix en toute conscience.

Il est urgent d'attendre : c'est notre avenir professionnel que nous avons entre nos mains.