

Ceci est notre troisième bulletin d'information relatif à la négociation de la CCN nouvelle. Après chaque séance de négociations, nous communiquerons nos analyses, nos propositions et les avancées de la négociation.

Négociation des articles 25 à 31 de la nouvelle CCN :
Mobilité / Mobilité Professionnelle temporaire/ Mobilité Géographique
Allocation vacances / Congés/ Congés sans solde / Congés de courte durées

Une fois encore, au vu des thèmes, de leur complexité et de leur importance, la négociation a pris fin sans que tous les articles prévus (25 à 40) aient été traités. Une réunion complémentaire de négociation a été validée par la direction et l'ensemble des organisations syndicales. Une autre sera proposée « si nécessaire » par le DG, alors que lui-même annonçait la semaine dernière qu'il faudrait probablement rajouter 2 à 3 séances de négociation.

A nouveau, notre position de prendre le temps pour négocier s'avère confortée. L'importance de la convention collective, qui se répercutera sur la vie tant professionnelle que personnelle des agents, est telle que sa négociation ne peut être contenue dans le calendrier imposé par la DG.

« Arbitraire et opacité: la direction contre les agents.... »

C. Charpy a affirmé qu'il souhaite mettre en place pour les promotions et les mutations un système basé sur du « gré à gré ». Il refuse catégoriquement tout système collectif de contrôle, type commission paritaire ou autre. Il témoigne ainsi de ses positions sur le système qu'il souhaite mettre en place à Pole Emploi. Système allant contre toute transparence et égalité de traitement de l'ensemble des salariés de Pôle emploi.

Droit d'option et repositionnement

La veille de la négociation de la CCN, nous avons reçu un projet d'accord fixant les modalités d'exercice du droit d'option pour les agents public et leur reclassement dans la nouvelle convention collective (à quel emploi générique, niveau, coefficient de base et échelon dans la CCN). Cet accord sera négocié le 13 octobre prochain.

Bombe à brouillard et entourloupe de la DG !

Dans l'accord, il manque un élément central : la grille de transposition. Un agent de niveau 2 sera-t-il repositionné comme employé, technicien, agent de maîtrise ? A quel coefficient ? Rien, nous ne savons rien. Charpy nous a seulement précisé qu'un agent de niveau 2 ayant 15 ans d'ancienneté ne sera pas au même coefficient qu'un agent de niveau 2 venant d'être recruté. La belle affaire !

Salaires, fin des illusions !

Concernant les salaires, les intentions de la direction sont beaucoup plus claires : les agents publics décidant d'opter n'auront pas un 13^{ème} et un 14^{ème} mois et demi de salaire supplémentaire au sens où nous l'entendons. Nous invitons les plus sceptiques d'entre vous à consulter l'accord sur notre site internet pour vérifier par vous-même ce que nous avançons en vous penchant plus particulièrement sur l'article 7.1 concernant les garanties des salaires. Celui-ci stipule que « L'intégration du personnel de droit public dans la nouvelle convention collective de Pôle emploi en application du droit d'option prévu par la loi du 13 février 2008 ne peut générer aucune diminution de la rémunération nette annuelle antérieurement versée. Sur demande explicite du salarié, et pour la première année suivant l'exercice du droit d'option, un versement mensuel pouvant aller jusqu'à un douzième de l'allocation vacances et de l'indemnité compensatrice de congé payé peut être servie pour garantir le maintien du salaire net mensuel avant reclassement. »

Nous sommes bien loin du meilleur des deux !

Retrouvez le texte de la CCN ainsi que nos propositions de réécriture pour chaque article sur notre site: www.snutefifsu.org

Revendications du SNU

Pour toutes les mobilités, professionnelles et géographiques, nous avons réaffirmé notre attachement à **la transparence et à l'égalité de traitement de l'ensemble des salarié(e)s de Pôle emploi**, et à la mobilité géographique nationale.

Pour ce faire nous exigeons que les modalités de mobilités soient inspirées des principes issus du statut public et contrôlées par la mise en place d'un système collectif de contrôle type commission paritaire ou autre.

Nous demandons

- Que les différents types de mutations (pour promotion ou pour convenances personnelles) soient considérées avec égalité et réitérons que les mobilités doivent être à la demande de l'agent y compris dans le cas de restructurations, éclatements, créations de nouveaux sites.

- Que les garanties de l'article 9 de la convention 88 de l'OIT soient détaillées et incérées dans les articles de la CCN

Article 25: mobilité

- Le droit à la permutation, inexistant dans la CCN RAC, doit être intégré dans la nouvelle CCN

- Les agents issus du RAC doivent bénéficier aussi de la prime ZUS

Article 26: mobilité professionnelle de courte durée

- Dans le cas où cette mobilité professionnelle interne produirait un surcoût de frais (transports, d'hébergement, garde d'enfants...), l'établissement devra le prendre en charge.

- Le CE doit être informé des actions menées par la direction de l'établissement dans ce domaine.

- Nous proposons la remise en place des équipes mobiles

Article 27: mobilité géographique

- Sera considéré comme mobilité géographique tout changement de lieu de travail, quel que soit le différentiel de kilométrage entre l'ancien et le nouveau site.

- Dans le cadre d'une suppression de site* entraînant une mobilité obligatoire et non choisie, cette dernière fera l'objet d'un accord spécifique examinant les impacts sur la vie personnelle de l'agent (horaires, surcoût lié au transport, ...) et le délai de prévenance sera porté de 1 à 3 mois.

- Les agents bénéficient d'une période probatoire leur permettant de reprendre leurs fonctions dans leur précédent lieu de travail (et non 'établissement') au cas où ils la jugeraient non concluante

* Pour toute restructuration, éclatement, disparition de sites...l'ensemble des IRP devra être consulté

Réponses de C.Charpy

Pour le DG, aujourd'hui le système est complexe mais fonctionne, La CCN fonctionne sans commission paritaire et il ne compte pas changer. Il déclare **ne pas être favorable à une commission décisionnelle systématique ; aux CPL / CPN étendues aux salariés et reste sur du gré à gré dans le système de mutation/ promotion**. Il accepte simplement d'informer les DP et les DS des postes déclarés vacants.

Dans le cas où de nombreux agents sous statut public garderaient leur statut public il concède qu'il devrait réétudier la question.

Article 25

- Il accepte d'intégrer le droit à la permutation et refuse la prime ZUS pour les agents issus du RAC

Article 26

- Il propose une réécriture concernant la prise en charge financière de l'établissement

- Il se prononce contre les équipes mobiles. Les missions, d'une durée supérieure à 6 mois, sont là pour répondre à des projets nationaux ou régionaux et non pour pallier aux surcroits d'activité.

Article 27

- Il garde la notion de kilométrage et considère comme mobilité géographique les changements entraînant un trajet aller par rapport au domicile supérieur de 50 minutes ou de 35 km au trajet antérieur.

- Il garde la période probatoire comme garantie pour l'établissement mais accepte un droit de retour de l'agent sur son poste initial en cas de période non concluante, le délai étant d'un mois, et la garantie que le poste ne sera pas déclaré vacant pendant cette période.



Article 28: Allocation vacances

Revendications du SNU

Nous avons défendu que cette allocation soit versée à l'ensemble des agents de Pôle Emploi, de droit privé comme de droit public

Réponse de C.Charpy:

NON !!!

Article 29: Congés

Revendications du SNU

Nous avons défendu :

- Que chaque agent de pôle emploi, quel que soit son statut, se voit octroyer une semaine supplémentaire de congés pour au titre de la reconnaissance de la pénibilité de la charge psychique imposée aux métiers de Pôle emploi
- Que tous les refus de congés pour raison de services soient démontrés, notifiés par écrit et susceptibles de recours.
- Que les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle aient droit à une journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.

Réponses de C.Charpy sur l'article 29

- « Je suis contre la semaine supplémentaire de congés. Je préfère travailler les conditions de travail plutôt que donner une semaine supplémentaire de congés. »
- L'harmonisation des fiches de paie permettra prochainement aux agents publics d'avoir la possibilité jusque là réservée aux agents de droit privé, d'avoir une visibilité sur les congés lui restant
- La possibilité de fractionnement des congés doit rester de l'initiative de l'employeur ou soumis à son acceptation, car il ne veut pas que les agents pensent pouvoir prendre des congés quand ils le veulent.

Article 30: Congé sans solde

Revendications du SNU

Nous demandons :

- Un congé sans solde pour convenances personnelles d'une durée de trois ans renouvelable, sans préjudice du droit au congé sabbatique (afin de l'aligner sur le statut 2003)
- Une réintégration pour l'agent, à l'issue de ce congé, sur un lieu de son choix, dans un emploi de sa catégorie avec les mêmes avantages
- Une validation de l'expérience professionnelle acquise durant cette période, dans le cadre d'une VAE ou de tout autre processus reconnaissant les qualifications et expériences acquises et la possibilité après reconnaissance de bénéficier d'une promotion. Ce dans le cadre du volontariat de l'agent

Réponses de C.Charpy sur l'article 30

- Il veut bien avancer sur l'idée d'un congé pour convenance personnelle, d'une durée de trois ans, éventuellement renouvelable, car il n'engage pas financièrement l'Etablissement. Mais la demande est soumise à acceptation de l'employeur.
- Pour la réintégration de l'agent, il s'engagerait uniquement sur un poste dans sa localité d'origine.
- Il ne répond pas à la demande de reconnaissance professionnelle de l'expérience acquise.

Retrouvez le texte de la CCN ainsi que nos propositions de réécriture pour chaque article sur notre site: www.snutefifsu.org



Article 31 : Congés de courte durée

Revendications du SNU

Nous avons porté un ensemble de propositions comprenant:

- Un alignement, pour tous les agents, des jours proposés par la direction sur le statut public dès lors qu'il est plus favorable (adoption, déménagement...)
- Un congé de contagion prévoyant un congé d'une durée estimée par le médecin du travail

Réponses de C.Charpy sur l'article 29

- C'est pour lui un article qui porte à surenchère et il estime l'avoir déjà écrit en prenant « le meilleur des deux ». Il récusé nos propositions comme relevant du référentiel de gestion du personnel,
- Il accepte le congé de 10 jours pour adoption pour l'agent qui ne prendrait pas par ailleurs de congé adoption.

Bilan de cette journée :

Comme la semaine dernière, le DG campe sur ses positions, acceptant uniquement l'intégration d'amendements à la marge, excluant entre autres tout ce qui peut avoir une réelle incidence budgétaire... Un exemple parmi d'autres: Il veut bien s'aligner sur « le meilleur des deux » dans le cas de congés pour événement familial, mais pour les questions salariales, il n'en est pas question !!!

Le SNU n'est pas dupe de ce jeu et note encore une fois que le DG, s'il n'a cessé de répéter durant les négociations qu'il s'emploie à intégrer le « meilleur des deux » pour les agents refuse en réalité de le faire.

Comme pour les séances précédentes, et comme pour toutes les négociations à venir, le SNU a défendu et défendra pied à pied ses contre-propositions afin qu'elles garantissent à l'ensemble des salariés de Pôle Emploi des droits allant au-delà du « meilleur des deux ».

Le personnel doit être entendu !

La convention collective impactera la vie de tous les agents. Elle ne peut être négociée et finalisée sans leurs avis.

Le SNU appelle à l'unité syndicale la plus large pour défendre les intérêts collectifs et individuels de toutes et tous.

Affirmons ensemble notre refus d'être limités au choix de la couleur du papier peint alors que nous devons et pouvons ériger l'ensemble de l'édifice.

**VOUS AVEZ VOTRE MOT A DIRE : CONTACTEZ-NOUS !
PARTAGEZ AVEC NOUS VOS IMPRESSIONS ET VOS PROPOSITIONS :
syndicat.snu@pole-emploi.fr**

Rejoignez le SNU Pôle Emploi FSU !



Je souhaite que le-la représentant-e locale du SNU prenne contact avec moi.

Nom : _____ Prénom: _____

Adresse mail : _____ @ _____ . _____

Téléphone : _____ Lieu de travail : _____

Bulletin à retourner au SNU Pôle Emploi FSU par mail : syndicat.snu@pole-emploi.fr
ou par courrier : 43 / 45 rue de Javel - 75015 Paris