



LA PORTE EST ENTR'OUVERTE IL FAUDRA POUSSER FORT !

Ceci est notre premier bulletin d'information relatif à la négociation sur le statut 2003.

Après chaque séance de négociations, nous communiquerons nos analyses, nos propositions et les avancées de la négociation.

Dès que la loi a acté la fusion entre l'ANPE et les Assedic, le **SNU** a exigé une négociation parallèle sur le statut 2003 et la CCN.

La direction a toujours refusé et il a fallu que la grève du 20 octobre atteigne un score historique pour que la direction se plie à cette exigence, portée par presque 45 % des salariés en grève.

Pour rappel, nous avons exigé que la loi prévoit la possibilité, pour les agents de statut privé, d'opter pour le statut 2003.

Revendications du SNU

Dès cette 1^{ère} réunion, nous avons exigé qu'elle soit suivie d'autres négociations sur ce thème.

En effet, nous refusons que les agents de statut public soient laissés pour compte et, pour ce faire, les négociations doivent être à la hauteur de leurs attentes.

Une symétrie entre les négociations sur la CCN, tant sur la durée que sur les moyens financiers dévolus à cette négociation, est incontournable.

Depuis la fusion, l'établissement ne fait preuve d'aucune reconnaissance envers les agents, malgré les efforts considérables dont ils ont fait preuve. *Sa seule proposition* : « *vous pouvez opter* ».

Pour le SNU, si le choix d'opter doit faire l'objet d'une décision personnelle, il ne doit pas être influencé par le fait que le statut 2003 n'évolue pas.

Pour nos collègues des DOM, des négociations spécifiques sur l'article 40 du statut 2003 et l'article 50 de la CCN sont actées à partir du 26 Avril 2010.

Nous avons exigé

- **L'ouverture de négociations sur les missions et les métiers**, avec pour objectif le lien entre les classifications et les salaires.
- **La revalorisation des grilles salariales** et l'application du décret de la Fonction Publique sur les catégories B permettant de faire évoluer la grille.
- **L'augmentation du quota de promotion** : Aujourd'hui de 1,3 à 2 %, celui-ci doit passer à minima 10% pendant 3 ans pour rattraper le retard de promotion, puis se stabiliser à 5% minimum. Les 800 agents de niveaux I dans la filière appui gestion, doivent tous être reclassés au niveau II.
- **Une refonte de la grille indiciaire.**
- **L'accès aux carrières exceptionnelles automatique** pour les agents à partir de 50 ans, s'ils sont en fin de grille indiciaire.
- **L'attribution immédiate de 3 avancements accélérés** pour les agents qui n'en n'ont jamais bénéficié : le statut prévoyant l'accès, à minima, de 3 avancements en moyenne dans une carrière.
- **L'intégration des parts variables et des parts fixes** dans le salaire de base, soit 5 parts possibles.

LA PORTE EST ENTR'OUVERTE IL FAUDRA POUSSER FORT !

Nous avons exigé (suite)

- **L'intégration de la prime d'intéressement dans le salaire** de base, avec un calcul rétroactif sur les trois dernières années.
- **Le 13ème mois, l'allocation vacances et la prime différentielle** pour tous les agents de statut public.
- **La suppression des CICA avec la redistribution de cette enveloppe** financière dans le salaire de base des agents.
- **La suppression de la VIAP** et la mise en place d'un système d'épreuves pour accéder à la promotion sans condition d'âge ni d'ancienneté en incluant les niveaux VA et VB.
- **La mise en place d'un fonctionnement égalitaire** pour tous les agents, quel que soit le statut, concernant les demandes de mutations.
- **La remise en place des Commissions Paritaires Nationales** ouvrant une possibilité d'appel en cas de partage de voix, et la fin de l'arbitrage unilatéral du Directeur Général.
- **Pour les retraites** nous avons exigé que la Direction Générale verse une participation financière identique aux salariés.
- **L'attribution de 3,17 % de la masse salariale**, pour les Activités Sociales et Culturelles.
- **La mise en place de nouvelles élections** pour les CPL et les CPN.

Réponses de la Direction Générale

En préalable, le DGA/RH précise que cette réunion doit permettre de définir des pistes de réflexion, que **l'établissement à aussi un point de vue sur l'évolution du statut 2003 et accepte un calendrier de négociations.**

Il affirme qu'aucune pression ou stigmatisation sur les agents non optant ne doit se faire et que leur **choix de conserver leur qualité d'agent sous statut public, ne doit avoir aucune répercussion sur leur carrière (ni sur les choix de formation, ni sur la mobilité).**

Il demande à être informé, si de telles pratiques déviantes existaient.

Il ajoute « nous serons ferme sur cette position »

Il informe que certains chapitres de négociations prendront du temps et demanderont une adaptation par décret simple, d'autres par décret en Conseil d'Etat et d'autres par décisions à la main du DG. Il y aura nécessité d'échanges entre OS, DG et les tutelles.

Concrètement

- **Grilles indiciaire** : Pas de mandat des tutelles, mais mettra des moyens dans les champs de négociations tels que l'égalité professionnelle et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.
- **Classifications et contenu des emplois** : Regardera de façon corollaire, pèsera, analysera les postes de chaque côté et fera le point entre emplois repères et emplois génériques.
- **VIAP**, pas opposé à alléger et/ou aménager le dispositif. Il envisage une prolongation de la validité jusqu'en 2011, soit à la fin du droit d'option, pour les agents étant en fin de validité de 5 ans de leur VIAP.
- **Réduction à 2 ans des conditions d'ancienneté** pour accéder à la VIAP sur épreuves, comme la VIAP sur dossier.

Un contre pouvoir au quotidien
Des alternatives pour demain

CONCRÈTEMENT (SUITE)

- **Promotion sur place des agents de niveau I** en attente de poste pour le niveau II en proposant l'accélération du processus de promotion sans mobilité obligatoire, après avis des CPL.
- **Promotion sur place des agents de niveau II** en attente de poste pour le niveau III en proposant l'accélération du processus de promotion sans mobilité obligatoire, après avis des CPL (500 agents concernés).
- **Accession possible en niveau II sur la filière conseil**, pour les 43 agents de niveau I sur la filière appui gestion.
- **Après épuisement des listes de promotion** ouverture de nouvelles épreuves de sélection.
- **Possibilité de promotion dans la filière appui gestion**, sur place, pour les chargés de mission IVA vers IVB en attente de poste.
- **CICA** : pas opposé à alléger le dispositif.
- **Quota des promotions** : La Direction n'est pas opposée à augmenter les taux de promotions (aujourd'hui de 1.3 à 2%). Augmentation de 50% des taux de promotions. Une projection entre 2 et 3% sera faite pour voir ce que cela donne. Il y aura besoin pour ce faire d'un décret en Conseil d'Etat.
- **Appel en cas de partage de voix** : D'accord pour la mise en place d'une commission de suivi au droit de recours.
- **CPN pour les personnels d'entretien** : Elle sera régulièrement convoquée.
- **Les congés pour convenances personnel** : les fractionnements de 6 mois en 6 mois dans la limite des 6 ans ouverts sont acceptés. Il suffira d'une décision du DG pour l'enclencher.
- **Gestion des mouvements du personnel** : La DG se déclare prête à écrire une charte de la mobilité concernant le personnel public et privé. Une sorte de code de bonne conduite et d'examen des demandes.
- **Négociation égalité professionnelle** : une négociation spécifique sera organisée.
- **Agents souhaitant réintégrer** : Une note interne sera produite afin de faciliter les retours en ouvrant des perspectives. Le butoir du nombre de poste limité à 3 propositions sera élargi.
- **Plusieurs sélections seront organisées** avant la fin du droit d'option. (avec un calendrier).
- **Carrière exceptionnelle** : la DG va regarder la possibilité des les ouvrir à partir de 50 ans.

VOUS AVEZ VOTRE MOT A DIRE
POUR DEPLACER LES BASES DE LA NEGOCIATION
ET EXIGER DES REPONSES

Par le meilleur des deux
Des droits nouveaux pour toutes et tous



Nous nous félicitons d'une grande convergence sur les revendications avec la CGT, FO et sur beaucoup de points également avec la CFDT.

L'important est de constater que lors de cette première négociation des éléments ont bougés (évolution du taux de promotion, nouvelles épreuves, promotion sur place pour le personnel reçu en attente de poste...).

Les propositions de la Direction Générale sont insuffisantes au regard de l'utilité sociale de nos missions et de nos métiers et de l'attente forte des agents de statut public.

Mais le statut 2003 est bel et bien vivant.

A ce jour, environ 70% des agents de droit public ont conservé leur statut public.

Il est inconcevable d'envisager que ces agents fassent « tourner la boutique » sans reconnaissance de leur travail.

Dans le contexte hyper dégradé que connaît Pôle Emploi, le professionnalisme et le respect des valeurs du Service Public doivent impérativement être accompagnés par des gestes forts, financiers et statutaires.

Cette négociation devra aboutir à des propositions concrètes de la Direction en ce sens, avec à minima :

- 1. Une progression du taux de promotion**
- 2. La renégociation des grilles sur la base de la Fonction publique**
- 3. Une mesure immédiate concernant les salaires**

A nous de faire pression pour que la Direction soit contrainte d'aller plus loin.

A suivre...

Retrouvez tous les éléments sur notre site: www.snutefifsu.org

**SNU POLE EMPLOI FSU 43/45, rue de Javel 75015 PARIS
Tél : 01 44 37 00 30 / Fax : 01 44 37 00 40
<http://www.snutefifsu.org> / syndicat.snu@pole-emploi.fr**