



Loin du meilleur des deux trop d'incertitudes Le SNU ne signe pas

Dès le démarrage du nouveau cycle des négociations ouvert le 8 septembre 2009, le SNU avait signifié son désaccord avec le cadencement et le temps de négociation extrêmement réduit pour ce qui doit être, selon nous, un « texte fondateur ».

Le texte soumis à signature jusqu'au 20 novembre est, par beaucoup d'éléments, confus, touffu et comporte des aspects contradictoires.

Laisser les éclairages et précisions entre les mains des tribunaux afin qu'ils tranchent les litiges, démontre qu'à l'échelle de la durée de vie d'une CCN, nous n'avons pas eu le temps nécessaire pour construire une CCN de haut niveau englobant l'ensemble des champs nécessaires.

La DG a placé la négociation sur un terrain sablonneux et mouvant, puisque nous n'avons jamais obtenu une réponse claire et juridiquement stabilisée concernant la nature de la Convention, entre la possibilité d'être une Convention de branche ou d'entreprise. Pourtant, de cette caractérisation découle un certain nombre de conséquences en termes de validation des signataires, de droit d'opposition et de représentativité syndicale.

De même nous avons constamment souligné la contradiction entre l'ouverture à signature et le fait que se tiennent de façon concomitante les élections professionnelles dans l'établissement Pôle emploi.

Toujours sur le terrain de la méthode, nous n'acceptons pas de voir sorti du champ de la CCN, un ensemble de thèmes centraux, comme la classification des métiers et emplois, l'égalité professionnelle hommes/femmes, la formation professionnelle continue, l'emploi des salariés handicapés, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion des activités sociales et culturelles (art. 53)...

La gestion des activités sociales et culturelles doit faire l'objet d'une attention particulière, car il est pour nous inconcevable que les prestations connaissent une interruption quelconque. Les modalités de gestion nationale restant, malgré nos efforts, encore aujourd'hui inexistantes.

Nous refusons de nous contenter d'une CCN squelette, avec le sentiment désagréable de devoir signer un chèque en blanc.

Le premier des points insécurisant concerne la garantie d'emploi.

La DG a repris une formule dégradée issue du statut de 2003, sans concrétiser véritablement son obligation légale de sécuriser l'emploi en application de la convention 88 de l'OIT.

Il nous faut ajouter que le flou dans les dispositions générales est à l'œuvre particulièrement en matière de retraite et sur le choix des modalités d'assurance du risque chômage.

Car **les agents de droit privé qui ne bénéficient pas hélas de droit d'option**, gardent pendant un an, à titre transitoire, leur affiliation à l'AGIRC-ARRCO, leur régime de retraite étant précisé ultérieurement après négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national (art. 48). Cela signifie-t-il que les salariés de l'ex RAC auront un droit d'option individuel concernant leur maintien aux régimes AGIRC-ARRCO, les exemptant du régime IRCANTEC ?

Le texte de la CCN évoque de façon sibylline (art 52.3) le système de couverture du risque chômage, c'est-à-dire en clair l'auto-assurance. Or, les conséquences sont multiples et aucunement négociées et discutées.

Une fois de plus les approximations et le brouillard ne peuvent être de mise !

Dans le court segment de temps laissé à la négociation, nous avons pesé de tout notre poids en multipliant les propositions (cf. les expressions « Portes ouvertes » que nous avons diffusées à l'ensemble du personnel après chaque séance de négociation). Un certain nombre de points de la CCN ont inclus des propositions que nous avons formulées et défendues (telle la grille de repositionnement sur une base indiciaire (art.52.3).

Nous reconnaissons l'existence d'avancées financières réelles qui sont en très grande partie le fruit des mobilisations de l'ensemble du personnel échelonnées de décembre 2008, janvier 2009 jusqu'au mouvement du 20 octobre dernier.

Mais au final, l'économie générale du document soumis à signature est fort éloignée de l'engagement ministériel de Christine Lagarde garantissant que la nouvelle CCN aurait pour base le « meilleur des deux ».

Dans plusieurs cas au contraire, le texte acte une généralisation à l'ensemble des salariés concernés du « plus mauvais des deux », en étendant des dispositions qui sont actuellement refusées par les personnels issu des ex institutions.

Nous désignons ainsi, notamment, l'extension **de la prime dite « d'intéressement » profondément contradictoire avec les valeurs de Service Public**. Elle serait basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs annuels collectifs et même individuels pour les cadres. (Art. 16).

Nous pensons également à l'**entretien annuel d'évaluation individuelle, baptisé « entretien annuel »** (art. 21). Or dans l'ex ANPE depuis bientôt 20 ans toutes les tentatives pour imposer un tel système ont échoué. Par ailleurs, l'actualité de France Télécom a malheureusement mis en évidence la grande nocivité pour les salariés de ces systèmes d'évaluation individuelle et de « primes à la performance » destructeurs des solidarités collectives. La DG fait pourtant de ce dispositif un élément clé de sa conception managériale ayant des conséquences fortes sur les déroulements de carrière et les promotions éventuelles.

Nous touchons là le cœur de la logique politique portée par cette CCN.

Un certain nombre « d'améliorations » obtenues par rapport à la CCN ex RAC sont payées par des concessions exorbitantes imposées à toutes celles et ceux qui relèveront du nouveau texte.

Les appréciations hiérarchiques vont avoir des conséquences colossales sur la vie professionnelle des agents. **Il est significatif que la DG ait refusé avec vigueur toute création d'instance collective de recours et de défense des personnels en matière de mobilité-mutation et de promotion (art. 26.3/d3).**

Tout aussi révélateur est son **refus de voir instaurer un Comité National Hygiène et Sécurité-Conditions de Travail** qui aurait pu être un outil très efficace pour juguler le malaise croissant et les dégâts humains suscités par la fusion à marche forcée.

La lutte contre la précarité a toujours été un axe important de notre action syndicale, aussi le taux réel de précarité à 8,1 % est inacceptable (art. 8.4).

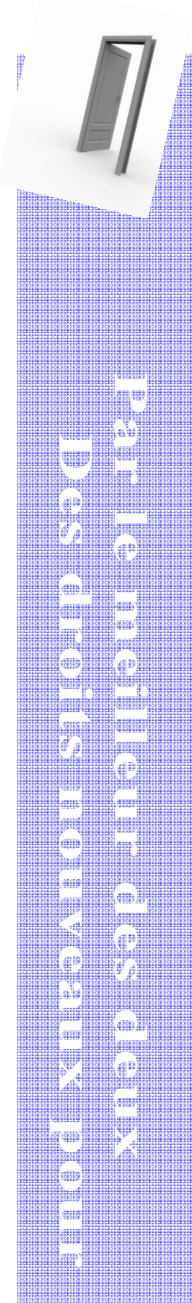
Par ailleurs, la grille de transposition proposée introduit des écarts de rémunération injustifiés pour des salariés qui avaient le même indice mais n'étaient pas au même niveau d'emploi. **Les agents de niveau I sont ainsi particulièrement défavorisés.**

Concernant les conditions financières du temps partiel ou les modalités de réintégration à temps plein, le texte est nettement en deçà du statut 2003.

Pour conclure, la CCN que la DG propose, par delà les aspects financiers, fait courir un danger à court, moyen et long terme pour tous les agents avec des implications fortes sur nos relations avec les usagers, nos missions et le sens même du Service Public.

Pour toutes ces raisons et après avis de nos instances, et de nos adhérent(e)s, le SNU a décidé de refuser de signer le texte de « nouvelle CCN ».

Il est important de vous informer que des négociations sur le statut de 2003 doivent s'ouvrir au premier trimestre 2010.





**L'Institut de recherches de la FSU
Collection "Nouveaux Regards"**

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

**Retrouvez le texte de la CCN ainsi que nos propositions de réécriture
pour chaque article 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