



Ceci est notre deuxième 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 20 à 27 de la nouvelle CCN :
Augmentations - Promotions / Déroulement de Carrières /
Bilan de compétences / Formation / Mobilité**

Retour à un dialogue social un peu plus respectueux...

Pour commencer ce résumé de la 2^{ème} journée de négociation, plantons le décor : C. Charpy s'est montré un peu plus à l'écoute de toutes les organisations syndicales autour de la table, et non pas seulement de certaines, comme ce fut malheureusement le cas mardi dernier. La direction semble avoir intégré qu'ignorer l'un des syndicats majoritaires de Pôle Emploi à l'aube des élections risquerait de lui jouer des tours. Nul doute que le regard des agents par l'intermédiaire de cette « porte ouverte sur ces négociations » par le SNU a eu son impact...

A noter que vue l'importance des sujets des articles en négociation à l'ordre du jour, **les articles 26 et 27 (mobilité professionnelle et géographique) n'ont pu être abordés**. C. Charpy a décidé de les reporter à la séance de la semaine prochaine et a par ailleurs annoncé qu'il faudra probablement rajouter 2 à 3 séances de négociation. Ce qui confirme notre analyse initiale : le rythme des négociations imposé par le DG et accepté par certaines organisations syndicales est bien trop intense pour la négociation d'une convention collective qui impactera la vie professionnelle et personnelle des agents pour peut-être 10 ans.

Article 24 : Augmentations individuelles et promotion.

Retrouvez sur le site du SNU notre proposition de réécriture de cet article.

Revendications du SNU

Nous refusons la logique patronale de C. Charpy qui raisonne sur un principe d'enveloppe budgétaire cloisonnée, sur le principe des vases communicants entre augmentations de salaire individuelles et collectives.

Nous exigeons la reconnaissance de l'utilité sociale de Pôle Emploi et du travail de ses agents et :

- Que soient inscrites dans le préambule de la CCN les garanties salariales et les garanties de l'emploi découlant de l'article 9 de la convention 88 de l'OIT:

« 1. Le personnel du service de l'emploi doit être composé d'agents publics bénéficiant d'un statut et de conditions de service qui les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite, et qui, sous réserve des besoins du service, leur assurent la stabilité dans leur emploi. »

- Que les parties « salaire » et « promotion » soient séparées

- Une embauche au coefficient 190

- Une progression sans plafonnement, automatique et à l'ancienneté (tous les 2 ans, à l'identique du statut 2003), avec un pourcentage de relèvement de traitement qui doit être identique pour les cadres comme pour les non-cadres.

La rémunération doit être liée aux métiers et à la reconnaissance de l'acquisition des qualifications.

Concernant la prime d'ancienneté qui constituerait selon le DG une automaticité de progression de salaire, que se passe-t-il pour les agents qui ont atteint les 20 ans d'ancienneté ? Ils n'auront plus de progression de salaire de fait...

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.snutefisu.org> / syndicat.snu@pole-emploi.fr

Réponses de C.Charpy sur l'article 20

Le DG est contre les automatisations de salaires à l'ancienneté car la direction (Ndr : ou plutôt l'Elysée ?) serait fortement pour un système de rémunération et promotion « au mérite », mais il est prêt à raccourcir le délai pour regarder si un agent n'a pas eu de promotion et revoir sa situation. Il considère que la prime d'ancienneté constitue déjà une progression automatique et rappelle avoir accepté de la déplaçonner de 15 à 20 ans.

Il oppose les augmentations de salaire individuelles aux augmentations collectives et se justifie en indiquant que les 2 sont liées selon le principe des vases communicants.

Il se dit prêt à augmenter les relèvements de traitement de 2 à 3% pour les employés - AMT et de 3 à 5% pour les cadres.

Article 21 : Déroulement de carrière et entretien périodique d'activité.

Retrouvez sur le site du SNU notre proposition de réécriture de cet article.

Revendications du SNU

Pour le SNU, il manque indubitablement la définition des métiers dans Pôle Emploi et leur classification pour pouvoir négocier en toute connaissance cet article. Car sans cela, pas de visibilité sur un déroulement de carrière et donc sur les promotions.

Le SNU exige les points suivants:

- Une clause de non-discrimination du déroulement de carrière entre agents du privé et du public.

La promotion ne doit pas servir d'outil de pression pour faire opter vers la future CCN.

- Un déroulement de carrière conditionné par aucun élément subjectifs. Critères d'assiduité, de rendement du service, d'atteinte d'objectifs... ne doivent pas servir de critères d'évaluation. Le SNU demande que des critères objectifs soient négociés nationalement.

- Une promotion ouverte à toutes et tous, négociée nationalement, sur la base d'une ancienneté de 2 ans sur le poste. La promotion est un droit inaliénable de l'agent.

- Une commission paritaire de défense et de recours du personnel, composée des DP, pour toute contestation de promotion.

Réponses de C.Charpy sur l'article 21

Le DG avoue que l'article est trop vague sur la notion de déroulement de carrière et proposera une réécriture. Il précise qu'il n'est pas un partisan de la polyvalence absolue et pour cela propose la mise en place d'un observatoire des métiers qui permettra la réflexion sur les déroulements de carrière.

Il intègrera un point sur l'égalité professionnelle, soit dans le préambule de la CCN ou dans cet article.

Il n'est pas favorable à un déroulement de carrière automatique mais est plus favorable à un dispositif qui amène le manager à proposer un plan d'action (ex : bilan de compétences, formation, immersion dans un autre site avec un autre manager) en faveur de l'agent pour qu'il puisse reprendre un déroulement de carrière normal si celui-ci s'est estimé lésé. Il ne veut pas d'inégalités régionales sur ce thème.

Article 22 : L'entretien professionnel.

Retrouvez sur le site du SNU notre proposition de réécriture de cet article.

Revendications du SNU

Pour l'établissement, l'entretien est un point clé de l'évaluation individuelle, dans la gestion des ressources humaines.

Nous défendons le libre choix de chaque agent face à l'entretien individuel. En 20 ans, cette obligation n'a jamais été instaurée à l'ANPE même si des objectifs sur un nombre d'entretiens réalisés avec les agents avaient été instaurés pour les managers. Nous continuerons à résister dans Pôle Emploi.

Si à chaque fois ça n'a pas marché, c'est parce que ces entretiens ont toujours été envisagés non pas pour le bien de l'agent mais pour les objectifs de l'établissement.

Aujourd'hui, dans la conjoncture actuelle, fixer des objectifs est dangereux. D'autant plus qu'avec le « plan d'urgence » imposé sans moyens à Pôle Emploi par le gouvernement, il est demandé d'amplifier notre intervention auprès des usagers.

Nous avons demandé des précisions sur l'« encadrant direct ». Est-ce un agent qui est au coefficient 300 minimum ou IVB minimum ?

Le SNU a insisté pour que le temps de préparation à l'entretien soit inscrit clairement au planning.

Nous avons demandé à la direction comment compte-t-elle faire cohabiter au sein d'un même site l'obligation pour les uns (CCN) de subir cet entretien quand une partie du personnel (statut 2003) n'y est pas contrainte.



Réponses de C.Charpy sur l'article 22

Le DG se dit prêt à revoir les critères de base de l'évaluation pour qu'ils soient plus objectifs et proposera une rédaction qui inclura un rappel de la non-discrimination public / privé.

Cependant, il précise que les critères ne seront pas tout à fait les mêmes pour un non-cadre que pour un cadre.

Il est favorable à ce que soient pris en compte au cours de l'entretien les moyens et les charges de travail de l'agent. En revanche, Il insiste pour que l'entretien soit basé sur les résultats individuels de l'année écoulée car pour lui, c'est lié à l'évolution de carrière et au salaire.

Pour lui, l'entretien est une obligation professionnelle et veillera à trouver « une formulation un peu moins heurtante » pour les agents.

Il exprime son immense regret de ne pas avoir réussi à imposer les entretiens professionnels en 3 ans à la tête de l'ANPE. Il a déclaré avoir « maintenant l'occasion d'étendre ce dispositif qui fonctionne plutôt bien à l'ex-RAC »... (NDR : les milliers d'agents de l'ex-RAC qui n'ont pas bénéficié d'un déroulement de carrière en 10 ans apprécieront...)

Il est d'accord pour qu'un support d'évaluation fasse l'objet d'une négociation spécifique préalable et soit présenté aux CE et CCE.

Il est favorable à la formation des encadrants à cet entretien.

Sa définition de l' « encadrant direct » est la suivante : c'est l'agent ayant une autorité hiérarchique directe et pleine sur l'agent, soit le directeur de site ou le directeur adjoint selon la taille du site. Donc les IVA ne le sont pas « car ils exercent l'animation seulement ». Seuls les IVB et les indices 300 et plus sont habilités à être les encadrants directs.

Le DG est d'accord pour une possibilité de recours au N+2 en cas de contestation de l'entretien par l'agent.

Il n'est pas opposé à la demande de certaines OS pour que les entretiens aient lieu avant la fin septembre, afin d' « alimenter » les plans de formation et les campagnes de promotion.

Il confirme qu'il n'envisage pas de fixer des objectifs individuels aux non-cadres.

Article 23 : Le bilan de compétence.

Retrouvez sur le site du SNU notre proposition de réécriture de cet article.

Revendications du SNU

Le bilan de compétence

- Ne doit pas être intégré dans le plan de formation de l'établissement.

Il est la propriété exclusive de l'agent et doit être effectué sur le temps de travail.

- Ne doit pas être réalisé en interne à Pôle Emploi et l'indépendance des prestataires doit être garantie.

- Ne doit pas être limité au nombre d'un tous les dix ans et sa prise en charge financière doit être assurée par l'établissement.

Réponses de C.Charpy sur l'article 22

Le DG confirme que le bilan de compétences est bien la propriété exclusive de l'agent.

Il est d'accord pour que l'établissement finance un bilan de compétences sur une période de 10 ans.

Il est plutôt favorable à ce que le bilan de compétences soit fait à l'extérieur de Pôle Emploi.

Article 24 : Formation.

Retrouvez sur le site du SNU notre proposition de réécriture de cet article.

Revendications du SNU

Le SNU rappelle que la négociation de la CCN actuelle concerne les agents de droit privé ex RAC, les nouveaux recrutés dans Pôle emploi et les agents publics qui choisiront d'opter.

Nous considérons donc que les agents de droit public ne pourront pas être régis sur ce thème par la présente CCN.

Pourtant il est essentiel que sur ce sujet et en particulier sur la formation interne, des négociations aient lieu au sein d'une même instance pour l'ensemble des agents au-delà de leur statut.

Ainsi nous proposons la création d'une nouvelle instance dont les règles, le fonctionnement et les attributions doivent être négociées dans un accord séparé. Les travaux de cette instance devront faire l'objet d'un processus d'information et de consultation des instances CCE, CE et CHSCT.

Le SNU réaffirme son exigence de reconnaissance de nos métiers par des titres et ou diplômes délivrés par l'Education Nationale.

Nous demandons que soit créé un article dans le chapitre formation spécifique à la VAE.

Nous demandons la création d'un compte épargne pour le DIF, sans plafonnement ni limite de durée.



Réponses de C.Charpy sur l'article 22

Le DG se dit prêt à reprendre les références au droit à la formation tout au long de la vie signé par l'ensemble des confédérations syndicales.

Il concède que la formation est liée à l'évolution des métiers, des recrutements, des projets structurants pour l'avenir de Pole emploi. la CCN ne pouvant pas anticiper cette évolution, il propose que cela soit traité dans un accord « Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences » à part.

Considérant que la CCN s'applique au personnel de droit privé et pas de droit public, il est conscient qu'une instance capable de s'adresser à l'ensemble du personnel sur le volet formation doit être créée. Il proposera un texte à cet effet dans les jours qui viennent.

Il n'est pas opposé à ce que la VAE apparaisse dans la CCN et propose d'intégrer un équivalent de ce que précise à ce sujet l'accord annexé à la CCN RAC.

Pour le DIF, le DG ne se prononce pas.

Bilan de cette journée de négociation :

Malgré l'ouverture au dialogue affichée se traduisant uniquement par l'intégration d'amendements à la marge, le DG reste campé sur ses positions et refuse d'intégrer le « meilleur des deux ».

Le SNU n'est évidemment pas dupe et défendra pied à pied ses contre-propositions afin qu'elles garantissent à l'ensemble des salariés de Pôle Emploi plus que le « meilleur des deux ».

A ce jour, rien n'est joué !

Le DG compterait-il sur les signatures d'organisations syndicales qui se contenteraient du simple toilettage de la CCN du RAC ? Probable.

Mais c'est sans compter sur notre détermination à ce que le personnel soit entendu et pèse de tout son poids sur la négociation en cours.

Le SNU appelle à l'unité syndicale la plus large pour défendre les intérêts collectifs et individuels des agents.

Nous bâtissons actuellement la future CCN. Refusons collectivement 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