



union CFE-CGC
pôle emploi

Négociation CCN, Jeu de DUPES !!



union CFE-CGC
pôle emploi

Durée et conditions de travail (ART 13)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

Temps de travail

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande de préciser que l'aménagement du temps de travail fasse l'objet d'un **accord cadre national**. Cela n'enlèvera en rien la possibilité par la suite de négocier localement à partir du cadre national qui sera une garantie minimale pour les personnels.

Repos hebdomadaire

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi est opposée au travail le samedi.
L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs soit le SAMEDI et le dimanche.

Heures supplémentaires

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi n'est pas favorable au recours systématique aux heures supplémentaires.

Le sujet de la charge de travail qui ne cesse de croître ne doit pas avoir comme réponse les heures supplémentaires. Il doit être mis au cœur de négociations pour l'amélioration des conditions de travail. L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande la mise en place d'une politique de recrutement à la hauteur des enjeux et des charges de travail.

C'est pour cela que L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi propose de limiter à 100h maxi/an et par agent le recours aux heures supplémentaires et que celles-ci soient majorées de :

- 35% dès la première heure effectuée
- 75% pour les heures supplémentaires effectuées le samedi
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche

Réponses Direction Générale

Le DG propose de le mettre dans une lettre d'engagement. Insatisfaisant pour l'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi, cette lettre n'engage que le signataire qui n'est pas en contrat à durée indéterminé !

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - le samedi et le dimanche - pour tous les services des établissements visés par la présente convention. Cette disposition ne fait pas obstacle à la réalisation d'heures supplémentaires.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées de 50 % le samedi et de 100 % le dimanche ou entre 21 heures et 7 heures.

En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, le salarié bénéficie, pour chaque heure réalisée au-delà du contingent, d'une contrepartie obligatoire en repos d'une durée équivalente en sus du paiement des heures supplémentaires effectuées.

Temps partiel (ART 14)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

Reprendre les principes du temps partiel tels qu'ils sont dans le statut 2003 sur les modalités, mise en œuvre, procédure et aussi sur des spécificités qui sont :

- le 90% sur 4 jours

Les recours

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande qu'il soit institué une commission spécifique pour traiter en région des recours suite à refus de temps partiel.

Temps partiel et rémunération

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que les modalités de rémunération pour les temps partiels 80% et 90% soient respectivement les suivantes : 6/7 et 32/35.

Temps partiel et cotisation vieillesse...

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que Pôle Emploi prenne à sa charge les cotisations liées à l'assurance vieillesse et retraite complémentaire sur la base d'un temps plein pour tous les personnels à temps partiel.

Réponses Direction Générale

Reprendre les principes du temps partiel tels qu'ils sont dans le statut 2003

Les seules réponses obtenues sont les suivantes

- Durée : un an renouvelable et possibilité de durée inférieure
- Motifs : la DG rajoute le motif thérapeutique

Les recours

Les directions des établissements peuvent prévoir un temps spécifique dans les réunions des délégués du personnel pour examiner ces recours.

Temps partiel et rémunération

Pas de réponse

Temps partiel et cotisation vieillesse...

Pas de réponse

Classification (ART 16)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

La proposition de la direction de ne proposer qu'une simple grille de concordance entre le statut 2003 et la classification RAC n'est pas sérieuse ni respectueuse des personnels. Consciente des délais nécessaires pour négocier une nouvelle classification, l'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande au DG de mettre à la négociation un document plus détaillé qu'une grille de concordance qui donnera une lisibilité plus grande à nos collègues.

Coefficient de base

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi revendique comme coefficient de base 170

Réponses Direction Générale

Classification

Un projet d'accord de repositionnement nous a été transmis sans grille de concordance, car pas finalisée !! Cela ne présage rien de bon pour la suite et nous inquiète fortement

Coefficient de base

Le DG propose 160, mais dit être prêt à accepter 170.

Salaire, indemnités, primes (ART 17, 18, 19)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

Pour l'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi, le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents doit être fixé au coefficient 170.

Prime d'ancienneté

Déplafonnement de cette prime avec la proposition suivante :

- 1 1/3% par an dès la fin de la première année d'ancienneté et **jusqu'à la 20^{ème}**
- **année puis de 1% par an, de la 21^{ème} à la 25^{ème} année**
- **pour atteindre le maximum de 30 %**

Sur Rémunération Outremer

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande l'ajout d'un article qui pose le principe d'une sur rémunération pour les collègues exerçant en outremer sur la base de ce qui existe pour les personnels statut 2003 à savoir :

- **15% de majoration de l'indice + 35% de sur-rémunération du salaire de base**

Augmentations individuelles, promotion (ART 20)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande l'introduction d'un principe d'automatisme qui viendrait en complément des augmentations individuelles.

- Crucial pour s'assurer du respect de l'art.9 de la convention 88 de l'OIT.
- Important pour les salariés du public de voir des principes de leur statut repris dans la nouvelle CCN
- Gain pour les salariés de l'ex RAC qui ne seraient plus bloqués pendant des lustres pour des motifs parfois obscurs, quand il y en a.

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi a remis une proposition chiffrée à l'établissement.

Relèvement de traitement

Le taux plancher est actuellement de 2%, L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande une augmentation significative.

Augmentation et promotion

Le texte qui fixe les principes généraux doit être reformulé afin d'objectiver au maximum ces principes et de laisser le moins possible de place à la subjectivité dans l'appréciation du travail qu'accomplissent les personnels.

Réponses Direction Générale

Prime d'ancienneté

La DG propose, une prime calculée sur le salaire de base tel que défini à l'article 17, à raison de 1 1/3% par an dès la fin de la première année d'ancienneté et jusqu'à la 15^{ème} année, puis de 1% par an, de la 16^{ème} à la 20^{ème} année, pour atteindre le maximum de 25 %.

Sur-rémunération Outremer

Il est attribué aux salariés exerçant dans les départements d'outre-mer ou dans la collectivité territoriale de Mayotte une prime dite "de vie chère" égale à 15% du salaire de base.

Réponses Direction Générale

Introduction d'un principe d'automatisme

A ce jour le DG, refuse de mettre en place un principe qui viendrait en complément des augmentations individuelles.

Relèvement de traitement

La DG propose que le taux actuel soit relevé à 3%

Augmentation et promotion

Le DG propose de supprimer les termes « l'assiduité et de la conscience professionnelle de l'agent » pour les remplacer par « selon des critères objectifs en vue de garantir l'égalité de traitement et la non discrimination entre les différentes catégories de personnel. »

La question principale pour l'Union syndicale CFE-CGC Pôle Emploi étant de savoir quelle méthode va objectiver ces critères pour que cela ne reste pas un vœu pieux dont certains semblent se contenter ???

Déroulement de carrière et entretien périodique d'activité (ART 21, 22, 23)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que les acquis de l'expérience professionnelle soient pris en compte et pas seulement les « capacités professionnelles et la technicité ».

Révision de situation

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que cette révision se fasse au bout de 2 ans et non pas au bout de 4 ans comme prévu dans le texte.

L'entretien périodique d'activité

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que :

- le nombre d'entretien par encadrant et par demi journée soit limité
- le délai de prévenance soit précisé (15jours)
- les personnels bénéficient d'un temps de préparation identifié sur leur temps de travail pour préparer l'entretien (1 journée fractionnable)
- la signature de l'entretien ne soit pas obligatoire
- les supports soient transmis aux OS pour discussions

Bilan de compétences

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande dans le contexte actuel et compte tenu de l'évolution des métiers, que les personnels ayant au moins 2 ans d'ancienneté puissent bénéficier de 2 bilans de compétences par décennie.

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande la prise en charge financière par l'établissement.

Formation (ART 24)

Proposition Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que le CCE soit aussi consulté sur le contenu pédagogique et la durée des formations.

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande qu'en terme de GPEC et développement des compétences, les IRP soient associées à cette démarche tant au niveau national que régional.

L'union syndicale CFE-CGC Pôle emploi demande que l'avenant de la CCN sur la formation tout au long de la vie (DIF, CIF...) soit intégré dans la nouvelle CCN.

Réponses Direction Générale

Révision de situation

Le DG propose 3 ans.

L'entretien périodique d'activité

Rien de significatif !!!
On verra cela après !!!!

Bilan de compétences

Le DG propose 5 ans d'ancienneté pour bénéficier d'un Bilan de Compétences pris en charge par l'employeur et réalisé pendant le temps de travail, une fois tous les 10 ans, sans avoir à en justifier le motif.

Les résultats du bilan de compétences sont la propriété exclusive de l'agent.

Réponses Direction Générale

Le DG institue une Commission Paritaire Nationale de la Formation compétente pour fixer les orientations et objectifs généraux de la formation des personnels.

RIEN sur le contenu pédagogique et la durée des formations

Formation tout au long de la vie

Un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par an cumulables sur 6 ans est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans Pôle emploi.

L'Union syndicale CFE-CGC Pôle emploi revendique que tous les personnels soient gagnants à l'issue de cette négociation.

Le compte n'y est pas !!!