



C'est définitivement **NON à ce projet dont la seule ambition est de participer activement à la transformation de la fonction publique et à la destruction du statut**

Depuis 2014, la classification des agents publics est en cours de... modernisation et simplification. C'est déjà beaucoup dire quant à l'intérêt du sujet aux yeux de la direction qui n'a toujours pas admis qu'en 2012, plus de 5 700 agents-es aient fait le choix de conserver leur statut.

Entre décembre 2017 et juillet 2018, une concertation a eu lieu avec les 5 organisations syndicales représentatives nationales d'alors (CFDT, CGC, CGT, FO, SNU). Le projet a été validé par 3 organisations (CFDT, CGC, CGT) et refusé par FO et le SNU.

Le SNU refusait :

- la non coïncidence des futurs grades de la classification avec ceux de la Fonction publique (en particulier pour les niveaux 3)
- le maintien du nombre d'échelons des grilles actuelles, ce qui ne prend pas en compte l'allongement de la durée des carrières et bloque de fait les agents pendant 10 à 15 ans, sans possibilité d'évolution autre que d'entrer dans le cénacle très fermé des quotas de promotion à la seule main de la Direction (rappelons que 20% des agents sont déjà en bout de grille)
- un taux de promotion qui ne varie pas (1,3 à 2% toutes opérations confondues)
- et un budget dérisoire qui permettra aux 4 000 agents publics restants de percevoir une augmentation de 11 euros net par mois sur leur traitement.

Plus de 2 ans après le dépôt du dossier auprès du guichet unique de la DGAFP, la direction présente un projet revu à la baisse qui devrait s'imposer aux agents-es à compter du 1er janvier 2021. L'avis du Guichet Unique (GU) a été rendu le 5 mars ! C'est un avis rendu « conforme » ; c'est à dire qu'il s'impose à Pôle emploi.

Il comporte néanmoins des réserves amenant des modifications du projet initial concernant :

la classification des emplois :

- La notion de « grade » est remplacée par celle de « niveau d'emplois »
Cela entérine la non-correspondance avec la fonction publique et les possibilités de transversalité pour tous et plus particulièrement pour les niveaux 3 actuels.
- Les agents de niveau 1 seront bien tous repositionnés en niveau (feu grade) 2.1. En revanche, l'ancienneté dans l'échelon est supprimée dans 7 des 18 échelons de repositionnement des agents de niveau 1 afin d'éviter une « inversion de carrière »
- Il en va de même pour les « pléthoriques » 5A repositionnés en niveau (feu grade) 4.

la rémunération :

- Pour les agents de niveau 4A repositionnés en niveau 3.1 : révision à la baisse de la grille indiciaire afin de « mieux équilibrer les gains de rémunération » des agents publics. Cette modification répond à un constat du GU sur l'existence de fortes disparités de gains dans le projet de texte initial. Nous l'avons notifié à la DG et à la DGAFP dans les courriers d'alerte envoyés en avril et juillet 2018
- L'indexation des primes sur la valeur du point d'indice de la FP est supprimée car contraire à « la politique salariale de l'Etat » !!! **Tout est dit : pas de hausses des traitements et gel des primes...**

les modalités de promotion :

- *"Instauration de proportions d'avancements de niveau : le décret doit préciser ces proportions afin de garantir une répartition équilibrée des promotions entre chaque niveau d'emploi."*
Il semble falloir comprendre, au travers de ce bon "français", qu'il reste encore à quantifier les quotas entre les promos au choix / sur titre / et sur sélection. Rien ne semble finalisé mais la DG laisse entendre que la promo sur titre sera "très très" à la marge et que la promo au choix pourrait avoisiner les 15 %.

les commissions paritaires :

- *"Suppression de l'avis obligatoire des commissions paritaires en cas de mutation et de promotion (avantages de carrière et avancement de niveau)"*

Selon le GU, cette mesure est prise en cohérence avec :

- *Les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique qui ont supprimé les attributions des commissions paritaires des fonctionnaires en cas de mutation (depuis le 1er janvier 2020) et de promotion (à compter du 1er janvier 2021)*
- *La réforme à venir des commissions paritaires des agents contractuels de l'Etat qui va recentrer les compétences de ces commissions sur l'examen des décisions individuelles défavorables et complexes*

Tout est dit, c'est la fin du paritarisme purement et simplement.

la procédure de recours individuel :

- Le GU confirme la possibilité pour l'agent public de faire un recours en CPLU contre la décision de rattachement dans un emploi et une filière du référentiel des métiers
- Il supprime en revanche la possibilité de contester en CPLU le positionnement «dans la classification» (catégorie, niveau, échelon), celui-ci étant automatique
- La mention de la réalisation obligatoire d'un entretien préalable avec le manager est supprimée.

Force est de constater que, de décret en décret, la Direction a mené une politique visant à déstabiliser un **statut jugé comme trop protecteur collectivement et rétrograde, ne permettant pas une gestion de gré à gré** répondant à l'instantanéité des besoins politiques.

Ce nouveau projet annoncé comme le dernier (on ne va pas perdre encore du temps pour une espèce en voie de disparition) incarne, à n'en pas douter, les volontés du nouveau ministère de la transformation et de la fonction publique.



PÔLE EMPLOI FSU

Le syndicat qui a du mordant !

Pour le SNU, ce sera toujours non et non à cette casse du service public !

✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr

www.snutefifsu.fr

📘 @snu.pole.emploi.fsu

🐦 @SnuPoleEmploi

Juillet 2020