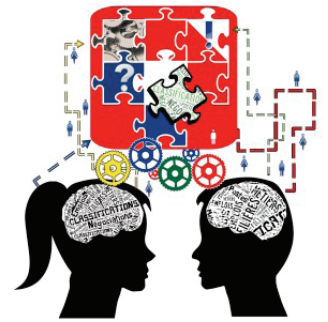




Accord classification : le miroir aux alouettes

Après avoir débattu lors de multiples réunions d'informations et de congés de formation avec près de 5000 collègues, dans l'ensemble des régions et avec ses adhérent-es le SNU-FSU a décidé :

- * **de ne pas engager sa signature** sur l'« Accord du 19/12/2014 relatif à la Classification des Emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle-Emploi »
- * **d'exercer son droit d'opposition.**

Le contexte d'une négociation attendue

6 ans après la création de Pôle Emploi, la négociation de l'Accord classification des emplois, que le DG a engagé le 07/01/2014, est désormais terminée.

Cet accord est fortement attendu par les personnels et par notre organisation syndicale. Nous n'avons eu de cesse dès l'agrément de la CCN en Décembre 2009 d'exiger l'ouverture de cette négociation. La DG et les signataires de la CCN ont fait le choix, eux, de laisser traîner pendant près de 4 ans cet engagement social.

Par ailleurs, les transformations profondes qui ont été engagées dès la fusion- EID, 3949, 3995....- et prolongées dans Pôle Emploi 2015 dont les nouvelles modalités d'accompagnement, provoquent des inquiétudes chez les agent-es en charge de l'accompagnement et de l'indemnisation des chomeuses et chômeurs. Lutter contre le chômage impose à tous la réflexion sur la proximité, la gratuité et l'accessibilité de nos services. Ces fondements essentiels du Service Public, le SNU PE y est très attaché.

La nouvelle convention tripartite n'est pas de nature à nous rassurer. Amplifiant cette logique sur certains points comme la réduction de l'amplitude horaire d'ouverture des agences aux publics pour « plus de personnalisation et mieux d'accompagnement ». Le SNU ne peut se laisser bernier par cette logique gestionnaire et technocratique. En réalité, c'est moins de service public pour les usager-es, moins d'égalité et plus de pression sur les agent-es.

L'externalisation du 3949 et de sa file IDE s'apparente à une logique de privatisation totale de l'IDE. Après l'orientation et la formation déjà régionalisées depuis Mars 2014, la mission d'accompagnement des demandeuses et demandeurs d'emploi est à son tour menacée dans sa dimension nationale. La continuité du service public est là encore attaquée.

Déconnecter ces paramètres et les impacts sur nos qualifications, comme le font les signataires et la DG, est un raisonnement irresponsable, partial et condamnable au regard de l'ART 2.3.1 de l'accord qui prévoit que les conditions d'évolution de nos emplois « relèvent des prérogatives de la DG ».

Un référentiel métier déqualifiant

L'application unilatérale par la DG du référentiel des métiers de PE, a pour conséquence la déqualification d'un bon nombre de nos métiers et par ricochet de nos missions :

- * l'emploi Assistant Technique d'Orientation est **supprimé**.
- * les assistant-es comptables sont **moins bien positionnés** que les assistants des services RH.
- * **abandon** du statut « cadre » pour les futurs Psychologues du travail à PE
- * **dévalorisation** des REP adjoint-es et Adjoint-es aux directrices et directeurs d'agences avec une équipe (repositionnement comme REP uniquement).
- * **déqualification** des ingénieurs de formation des CIDC.

Quelles promotions ?

La DG et les signataires vont plus loin en acceptant un déplaçonnement des carrières pour des collègues positionnés dans les métiers de conseiller-es et de REP. Pour eux, aucune garantie réelle d'accéder au dernier échelon de leur emploi.

La renégociation de l'article 20-4, de la CCN actuelle, qualifiée par la DG de « voiture balai des processus de promotion », fait reculer la possibilité d'attribution potentielle d'un échelon et/ou d'un niveau de 4ans à 5 ans au mieux dans l'accord.

Pour un-e conseiller-e, de CI à E 4, il y a 11 échelons !

Qui fait une carrière de 55 ans à Pôle emploi ?

De plus, **pour les personnes non promues au bout de 4 ans, c'est la carotte ou le bâton !** L'EPA est renforcé et l'agent devra montrer patte blanche en acceptant un plan d'action partagé avec son N+1.

Où est l'exception si nous attendons tous 5 ans minimum une promotion éventuelle ?

Pour le SNU, si cet accord était applicable, nous serions nombreux à devoir attendre le délai des 4 ans pour se voir proposer un plan d'action partagé sans garanties d'une promotion à l'issue.

**POURQUOI, LA DIRECTION GÉNÉRALE S'ACHARNE-T-ELLE À REFUSER D'INSCRIRE
AU SEIN DE CET ACCORD DES MESURES DE TRANSPARENCE
ET D'ÉGALITÉ DES DROITS DES PERSONNELS EN MATIÈRE DE DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE ?**

Même si nous avons obtenu, notamment par notre détermination :

- * un accord plus avancé et mieux adapté à Pôle Emploi que celui relatif à la classification en vigueur actuellement et si nous avons fait reculer la DG sur son souhait de conditionner toute évolution de carrières à l'obligation d'objectifs professionnels atteints.
- * une grille salariale plus favorable que l'actuelle pour les bas salaires
- * la sécurisation d'une enveloppe « austéritaire » de promotions annuelles de 0,8% de la masse salariale

**POUR LE SNU-FSU,
LA DG ET LES SIGNATAIRES NOUS PROPOSENT UN MIROIR AUX ALOUETTES !**

**QU'IMPORTE LES BONNES INTENTIONS,
QUAND LE SNU NÉGOCIE, IL CHERCHE À OBTENIR UN DROIT OPPOSABLE
POUR TOUS LES AGENT-ES FACE À LEUR HIÉRARCHIE.**

**Signer cet accord c'est accepter aucun automatisme réel.
Seule « une attention toute particulière en début de carrière sera portée».**

Le SNU demande des règles transparentes !

Nous avons notifié au DG, en l'informant de notre non-signature, qu'un droit à la transparence en matière de promotion est indispensable.

Les refus continus de la DG sans aucune raison constante et crédible alors que cela représente un coût zéro restent incompréhensibles.

En ce qui concerne l'égalité de droit des personnels face aux règles d'accès à un déroulement de carrières, le projet «Piloter et Manager par la performance comparée » installe un contrôle renforcé des agent-es de Pôle emploi.

Mesurer l'efficience entre moyen dédiés et résultats obtenus par agence illustre bien le management type « Carrefour » qui se précise dans les projets présentés.

**L'accord classification en pose les prémisses.
Dans l'intérêt de toutes et tous, nous nous y opposons.**

C'est un Incontournable pour le SNU, car la place centrale réservée dans cet accord à l'évaluation individuelle aggrave de facto, un peu plus les défauts principaux des dispositifs en vigueur et appliqués depuis 6 ans. Le SNU exige que ces dispositifs soient corrigés. La fin de non recevoir répétée par la DG à cette revendication, prouve la volonté affirmée d'isoler un peu plus les agent-es et de faire ainsi la part belle à un clientélisme potentiel et dangereux.

La question de la prévention et du traitement des risques psychosociaux à Pôle-Emploi, est à nos yeux un angle à ne pas négliger n'en déplaise à la DG et aux signataires.

Et les personnels de droit public ?

Par souci de cohérence , le SNU a également revendiqué une égalité de droit à la négociation pour les agents de statut public qui seraient impactés par cet accord dans un second temps.

La grève du 9 Décembre 2014, suivie par près d'un-e agent-e public sur deux, a permis de construire un premier rapport de force. Depuis, la DG envisage d'étudier leur intégration à la fonction publique d'Etat et nous nous réjouissons que notre revendication principale pour ces collègues soit travaillée !

Après un long cycle de négociation de l'accord classification, durant lequel le SNU a défendu de nombreuses propositions, communiqué plusieurs alternatives afin de trouver des dispositions conformes à l'intérêt des personnels, du Service Public et de ses usager-es, le compte n'y est pas :

- * manque de reconnaissance des qualifications acquises par les personnels dans Pôle Emploi
- * non prise en compte les efforts considérables mis en œuvre par l'ensemble du personnel depuis 2008
- * aucune transparence dans les processus de déroulement de carrière des personnels
- * égalité des droits des personnels bafouée

La CGC, la CFTC et la CFDT apparaissent signataires de l'accord classification.

Les organisations SNU, FO et CGT représentant près de 60% des voix aux élections professionnelles, ont décidé de s'opposer à l'application de cet accord classification.

Cette décision, nous l'avons prise conformément à la possibilité offerte par l'article L2232-12 du code du travail.

Par conséquent, la classification actuelle, insatisfaisante pour le SNU, issue de la CCN de l'ex-régime d'assurance Chômage continue donc de s'exercer telle que nous la connaissons.

Le SNU appelle toutes les OS ainsi que la DG à reprendre le chemin de la négociation dès le début 2015 en ouvrant une nouvelle phase.

En cas de rejet de cette proposition, il est de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour y parvenir y compris en appelant à la grève tous les personnels soucieux de leur droits et de leur avenir, en cas d'un nouvel échec du dialogue social à Pôle Emploi qui demeure très difficile.



Le SNU invite l'ensemble des collègues à s'informer et débattre tout au long des mois à venir avec nos élu-es et sur notre blog :

www.laclassificationpourlesnuls.fr

et notre site

www.snutefifsu.fr

SNU POLE EMPLOI FSU

syndicat.snu@pole-emploi.fr

01.40.30.79.26

twitter : @snupoleemploi