



## **Une Classification pour le personnel ... pas pour orchestrer la disette !**

Les syndicats CGT, FO et SNU ont fait jouer leur droit d'opposition au projet d'accord classification du 19/12/2014. En conséquence, et en vertu de l'article L 2231-9 du code du travail, l'accord est donc réputé non écrit et ne sera pas appliqué. Quant à la contestation juridique introduite par les trois organisations syndicales signataires, il est trop tôt pour dire quelle décision prendra le juge.

L'attente de tous les personnels de Pôle Emploi de voir aboutir un accord classification est forte.

Nous voulons obtenir un bon accord, meilleur que l'existant, et qui ne profite pas qu'à une gestion comptable de Direction.

Dès le mois de septembre dernier, nos 3 organisations alertaient publiquement la DG de la potentielle mise en oeuvre de notre droit d'opposition si la négociation ne progressait pas dans le sens de la satisfaction de nos revendications.

Et, dès avant le 19/06/2014, l'ensemble des organisations syndicales partie à négociation - hormis la CFTC- appelait à la mobilisation sur les revendications communes suivantes :

→ *Un positionnement qui assure à chacun et chacune de trouver la reconnaissance de ses qualifications, de ses expériences et de ses expertises,*

→ *Une grille de classification des emplois claire permettant à chaque agent des possibilités de progression et de mobilité professionnelle,*

→ *Un véritable déroulement de carrière garanti à l'ensemble du personnel,*

→ *Un budget compatible avec les enjeux de cette négociation.*

**Force est de constater qu'aucun effort sérieux n'a été réalisé par la DG sur ces 4 points essentiels.**

### **Sur le positionnement et les qualifications :**

La Direction Générale a basé son projet de classification sur la notion unique de compétences et non de qualifications (ce qui est pris en compte ce n'est pas les qualifications acquises, mais les compétences « mises en oeuvre » par l'agent à la demande de sa hiérarchie - Cf Art 2 -2-1 et 4-2-2 ). Les compétences sont donc à la seule main de l'employeur, notamment au travers de l'organisation du travail. Les changements de stratégie, les exigences de productivité, le contexte social et politique, l'organisation, le mode de « management » peuvent faire varier les besoins de compétences. . Ainsi Pôle emploi peut les exploiter à un instant T, et pourrait le lendemain ne plus les reconnaître (l'exemple des collègues " double-compétences" est significatif :

Article 6.4.1 : Le conseiller GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, pendant au moins deux ans au cours des trois dernières années précédant la date d'application du présent dispositif conventionnel, est repositionné a minima au premier échelon du niveau D (coefficient 551). )

### **Sur l'architecture de la grille de classification :**

Si une lecture rapide des définitions de chacun des 9 niveaux de classification peut paraître satisfaisante, il apparaît un flou dans les définitions qui ne garantit à personne dans quel niveau il serait positionné. Ce flou serait mis à profit par la direction pour évaluer et apprécier en fonction de ses propres intérêts les pratiques professionnelles de chacun. C'est tout le contraire des garanties collectives que nous revendiquons.

### **Sur le déroulement de carrières :**

La progression salariale d'un échelon à l'autre dans le texte proposé, tombe à 3,4% en moyenne. C'est une division par deux au regard des dispositions existantes. De plus, la garantie d'examen de sa situation avec justification écrite, et un possible "plan d'action individuel", pour reprise d'un déroulement de carrière était porté à cinq ans au lieu des trois ans prévus aujourd'hui. Le ralentissement de carrières généralisé était donc bien programmé. De plus, la place de l'évaluation individuelle dans le texte de la Direction générale était renforcée voire systématisée. Cerise sur le gâteau, la Direction voulait faire avaliser par les organisations syndicales l'extinction de tous les dispositifs offrant des garanties collectives aux agents (par exemple: l'article 11-3 de la CCN, les accords locaux...).

### **Sur le budget dédié à cet accord :**

L'ensemble des organisations syndicales est, unanimement intervenu dès la première séance de négociation du 07/01/2014 pour revendiquer les moyens nécessaires. De l'aveu même de la Direction Générale, ce budget de 1% de la masse salariale, était inférieur à ceux habituellement constatés pour mener à bien ce type de négociation. Tout cela va bien dans le sens des prises de position répétées du Directeur général qui annonçait déjà devant des parlementaires, le 11 décembre 2012: *« on va négocier une classification qui sans doute en termes de revendications coûtera trop cher .... Je ne demanderai pas de l'argent supplémentaire à l'État ou à l'Unedic ... pour augmenter des avantages vis-à-vis des partenaires ... c'est un cadre budgétaire que j'assume »*.

À tout cela s'ajoutent de nombreuses revendications que nous devons faire avancer. Pour nos trois organisations syndicales, il n'était pas et il n'est toujours pas question d'accepter des reculs sur les garanties existantes.

Pour nous, il n'y a pas d'autre issue acceptable que d'obtenir la reprise de la négociation.

Le directeur général annonce qu'il est opposé à cette reprise des négociations. Pire encore, il prend appui sur le recours en justice déposé par les OS signataires pour refuser de reprendre ces négociations: ce n'est pas acceptable, et au passage on peut se demander qui prend appui sur qui ?

En réponse à notre demande de rencontre pour reprendre ces négociations, le directeur général vient de proposer de nous recevoir le 29 janvier prochain: nous nous rendrons à cette rencontre pour défendre nos revendications.

Paris, le 22 janvier 2015