



● à pôle emploi

Classification des emplois (p 13)

Victoire vers un accord plus favorable



● à pôle emploi

Protection sociale (p 14)

Le SNU garantit un accord de qualité

modes d'emplois



Numéro 54 | Mars 2016 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

www.snufsu.fr

● élections professionnelles 2016



**POUR DÉFENDRE
VOS DROITS,
SUR QUEL SYNDICAT
COMPTEZ-VOUS ?**



Le syndicat qui a du mordant !

● Édito

Un plan pour
Pôle emploi

Un plan pour l'emploi a été lancé le 18 janvier dernier par François Hollande pour répondre à « l'état d'urgence économique et sociale ». Nous ne pouvons qu'accueillir positivement certains dispositifs comme celui concernant la formation des chômeurs. Mais il est nécessaire d'insister sur l'idée que la dégradation de la situation économique trouve aussi sa cause dans la politique d'austérité budgétaire du gouvernement. Politique encore aggravée par le transfert massif des revenus fiscaux vers les grandes entreprises via le CICE et le pacte de responsabilité. Mais si certaines mesures de ce plan pour l'emploi paraissent aller dans le bon sens, il en est d'autres, comme « l'assouplissement » du droit du travail, qui laissent craindre le pire ! Cela ne suffisait pas d'organiser l'exonération généralisée des charges fiscales des grandes entreprises du pays, le gouvernement ne cesse en parallèle de vouloir démanteler le code du travail et les droits des salarié-es. Après la loi Macron, la ministre du Travail Myriam El Khomri doit présenter son projet le 9 mars. Mais le pire reste à venir et la commission Badinter, qui a remis son rapport à la ministre le 25 janvier, annonce la primauté des négociations collectives au dépend du droit du travail. Dans une période aussi funeste que la nôtre, renvoyer les salarié-es aux négociations collectives annonce des accords toujours plus défavorables arrachés par le chantage au chômage...

A Pôle emploi, il est urgent de se mobiliser pour faire front à ceux qui veulent démanteler le Service public de l'Emploi. Suite à l'annonce par François Hollande de son plan, Bruno Lemaire s'est prononcé pour une privatisation de Pôle emploi, estimant les entreprises privées mieux outillées pour s'occuper du placement. Mais les attaques les plus sérieuses viennent des nouveaux présidents de régions. Xavier Bertrand, dans la région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, lance un dispositif régional qui concurrence Pôle emploi. Laurent Wauquiez, en Auvergne-Rhône-Alpes, propose une régionalisation des missions d'accompagnement et des services aux entreprises avec un transfert des personnels. Enfin, Alain Rousset en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente s'est aussi exprimé en faveur de la régionalisation et d'un transfert des prérogatives liées à l'emploi, de même que Carole Delga en Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon. Face à ces manœuvres, il nous faut réaffirmer les principes d'accessibilité, de continuité et d'égalité de traitement du Service public de l'Emploi, et rappeler l'urgence d'une politique massive de recrutement. ●

Le SNU-Pôle-emploi-FSU

● Echéances électorales

Des élections

Les élections professionnelles sont un moment fort dans la vie d'une entreprise ou d'un établissement. Elles permettent aux personnels de faire entendre leur voix et leurs revendications. Elles sont l'occasion pour les agents de peser dans l'organisation et les choix de l'établissement !

Les élections professionnelles vont s'enchaîner partout en régions durant l'année 2016 et même après pour les régions PACA et Réunion. Elles vont être l'occasion de renouveler les élu-es qui siègent dans les instances représentatives du personnel : comité d'établissement (CE), délégué-es du personnel (DP), comité hygiène, sécurité, conditions de travail (CHSCT), ainsi que les délégué-es syndicaux (DS). Ces élections sont un moment fort de la vie de notre institution et en général de l'ensemble du monde du travail. Elles sont l'occasion pour les personnels et les salarié-es de manifester leur position et de faire entendre leur voix auprès de la Direction.

Faire entendre sa voix

Les instances représentatives du personnel sont des conquêtes sociales, fruit de longues luttes des salarié-es et des organisations syndicales pour faire reconnaître leurs droits au sein de l'entreprise. Chacune des instances représentatives du personnel accompagne ainsi

l'histoire des luttes syndicales. Chacune de ces instances est l'aboutissement d'une des luttes exemplaires qui ont rythmé le XX^e siècle.

La première instance qui fut inscrite dans la loi est celle des DP. C'est au lendemain de la victoire du Front populaire aux élections législatives de 1936

des délégués ouvriers. C'est alors que le mouvement de grève persistait et immobilisait l'ensemble du territoire, faisant craindre une révolution sociale en France, que le gouvernement se précipita pour faire voter les congés payés et la semaine de 40 heures.

Fruit des luttes syndicales

Les instances du CE et du CHSCT ont été créées en 1945. La France se libère alors du joug allemand. Si elle figure du côté des puissances alliées victorieuses, c'est grâce au Conseil national de la résistance (CNR) et ses militants ouvriers, syndicalistes, socialistes et communistes. Le patronat français s'est décrédibilisé en collaborant activement avec l'Allemagne pendant la guerre. Le CNR a élaboré un programme axé autour de la sécurité sociale, du droit syndical, de l'émancipation politique des femmes, de la liberté de la presse, de la politique culturelle et de la socialisation des grands secteurs de l'industrie, du crédit, du transport et de l'énergie. C'est dans le cadre de ce programme du CNR que le

Le droit syndical fut l'un des trois piliers des revendications populaires avec la réduction du temps de travail et l'augmentation des salaires.

et suite à la grève générale qui immobilisa le pays que furent conclus les accords de Matignon. Le formidable mouvement de grève qui se propagea durant le mois de mai 1936 surprit même les directions confédérales et les partis de gauche. Le patronat prit peur et concéda des augmentations de salaires et le droit pour les salarié-es de se faire représenter par ce qu'on appelait alors



PÔLE EMPLOI FSU

Modes d'emplois
Numéro 54 | Mars 2016

1,50 €

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU
Fédération Syndicale Unitaire - snuteffisu.fr

Directrice de publication : Colette Pronost - Rédacteurs en chef et secrétaires de rédaction : Elisa Szyllit & François Millet - Comité de rédaction : Frédérique Payen, Sabrina Mallet, Annie Lejeune-Bézirard, Marc Reneaux, Valérie Hoingne, Sylvette Uzan-Chomat, Philippe Sabater, Claude Kowal, Franck Messidor, Marie-Christine Delmée. • Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 • Conception graphique : Thierry Palau - www.graphiste-thierry-palau.fr • Illustrations : Michèle Le Bas et Mathieu Colloghan • Imprimé par Ravin Bleu, 27 rue du capitaine Ferber, 75020 Paris. N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP : 0917 S 06 221.

Abonnement : quatre numéros par an, 6 €

déterminantes

nouveau parlement composé des socialistes, des communistes et des gaullistes va inscrire dans le droit les CE et les CHSCT. Les CE sont d'ailleurs pensés à l'origine par les militants syndicalistes comme une manière d'introduire une véritable participation ouvrière à la gestion de l'entreprise. Mais le patronat va peser de tout son poids dans le rapport de force pour limiter leurs prérogatives.

Enfin, les DS sont créés par les accords de Grenelle, suite à la grève générale de 1968. On se souvient souvent, parfois exclusivement, des mouvements étudiants sur Paris contestant la rigidité du pouvoir et le carcan des structures sociales. Mais 1968 fut aussi et surtout un formidable élan des travailleurs contre le système économique capitaliste. Les masses laborieuses décidèrent spontanément et collectivement de soutenir le mouvement étudiant. Débordant les directions confédérales des principaux syndicats de l'époque, CGT, CFDT et FO, ainsi que les partis socialistes et communiste, les travailleurs immobilisèrent le pays, occupèrent les usines et commencèrent à parler d'exproprier les patrons, d'auto-gérer les moyens de production et de changer le monde. La grande victoire de cette grève restera un droit syndical réaffirmé, entre autres par la possibilité pour les organisations syndicales de désigner des délégués syndicaux qui négocient les accords d'entreprise avec les représentants de la Direction.

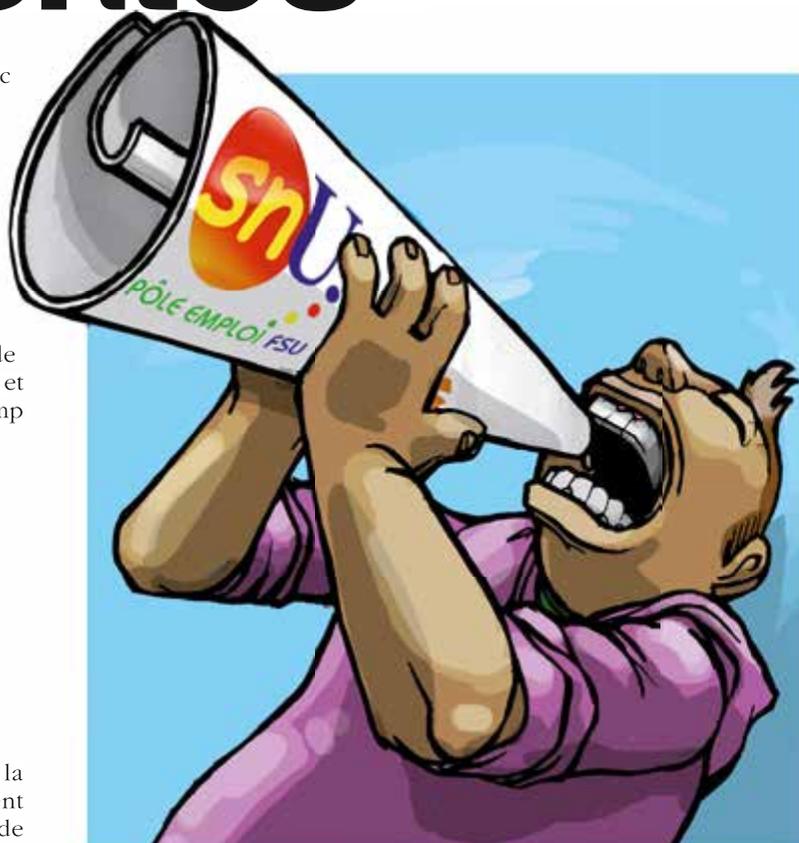
Avenir incertain de Pôle emploi

Les instances représentatives du personnel sont ainsi le fruit de trois grands mouvements populaires. Mais ces trois grandes dates sont elles-mêmes l'aboutissement d'une montée de la conflictualité entre les organisations syndicales et le patronat. C'est grâce à la croissante mobilisation, à l'ineffable détermination des travailleurs qu'un rapport de force a pu s'installer durablement et permettre d'améliorer les conditions de vie des salarié-es. Le droit syndical fut l'un des trois

pilliers de ces revendications avec la réduction du temps de travail et l'augmentation des salaires. Ainsi, il faut comprendre les élections professionnelles et les IRP comme un moment précis de l'histoire des revendications salariales pour défendre ses droits et améliorer ses conditions d'existence. C'est pourquoi il est fondamental de s'en saisir pour les faire vivre, et de lutter pour accroître le champ de leurs prérogatives.

L'accélération exponentielle de la réorganisation du travail à Pôle emploi laisse craindre le pire pour l'avenir de notre institution.

C'est d'autant plus vital que la situation à Pôle emploi devient catastrophique. Il est urgent de défendre nos missions de services publics, la richesse et l'utilité sociale de nos métiers, ainsi que nos conditions de travail. L'accélération exponentielle de la réorganisation du travail à Pôle emploi laisse craindre le pire pour l'avenir de notre institution. La convention tripartite 2015-2018 négociée par les partenaires sociaux de l'Unedic, la Direction générale de Pôle emploi et l'Etat a déterminé un avenir immédiat résolument incertain pour le Service public de l'Emploi. Cette convention – signée par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC – et sa déclinaison via le plan stratégique 2015-2020, impose la dématérialisation généralisée des services. Le SNU ne s'oppose pas, loin s'en faut, à l'utilisation du numérique. En revanche, nous refusons de voir les principes fondamentaux des services publics – accessibilité, continuité et égalité de traitement – piétinés par l'accès exclusivement dématérialisé des usagers à nos services. D'autant que ce grand tournant numérique n'a pas pour but d'améliorer la qualité du



service rendu mais de permettre à l'Etat et au patronat de faire des économies sur le dos des usagers et des personnels. Car cette réorganisation globale de notre institution s'accompagne principalement d'une augmentation des charges de travail et d'un appauvrissement des tâches : faire face à un doublement du chômage en maintenant un budget annuel constant implique de sacrifier la qualité de notre travail et de reconfigurer l'activité quotidienne des agents en l'automatisant et en la soumettant à l'outil informatique.

Urgence de la situation

La Direction de Pôle emploi recycle allègrement les techniques issues de l'industrie : le management par les chiffres, la standardisation de nos tâches quotidiennes via le *lean management* et enfin la mise en concurrence des agents et des agences par la performance comparée. Ne soyons pas dupes, l'objectif

à terme ne pourra qu'entraîner une reconfiguration complète des missions et de l'organisation de Pôle emploi, surtout si on pense aux projets de régionalisation de la compétence emploi. Ajoutons à cela la menace qui pèse sur notre Convention collective que la Cour des Comptes juge beaucoup trop favorable et appelle à réviser avec ou sans l'accord des partenaires sociaux. La gravité de la situation nous rappelle surtout à deux réalités. Il est urgent de nous faire entendre par la Direction et les pouvoirs publics via les instances représentatives du personnel. Et ces instances ont d'autant plus d'impact qu'elles sont soutenues par des personnels déterminés et mobilisés. C'est l'avenir de nos métiers et de notre institution qui se joue à ces élections professionnelles. C'est de notre avenir que nous pouvons nous saisir par ces échéances électorales qui se profilent ! ●

Le Bureau national du SNU-PE-FSU

● Instance représentative des personnels

Le CE et l'expression des personnels

Le comité d'établissement assure l'expression collective des personnels et la défense de leurs intérêts au sein de Pôle emploi. Il gère également des activités sociales et culturelles permettant à tous les personnels d'accéder aux loisirs et à la culture.

Le comité d'établissement (CE) doit obligatoirement être consulté par l'employeur au préalable de toute décision concernant l'organisation du travail des agents et agents : horaires, durée du travail, congés, droits des personnels, égalité professionnelle entre femmes et hommes, formation, accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le CE permet donc aux personnels d'être informés des objectifs et projets de la Direction.

Dénoncer l'externalisation

Si les élu-es émettent des craintes concernant des conséquences néfastes pour les personnels, ils peuvent solliciter un expert qui produit un rapport et présente des préconisations. Il existe un CE par établissement de Pôle emploi. Mais beaucoup de dispositifs sont nationaux et sont d'abord présentés en comité central d'établissement (CCE). Le CCE rassemble des élu-es des CE de l'ensemble de Pôle emploi. La répartition des sièges au CCE se fait en fonction des audiences cumulées réalisées par chaque organisation syndicale dans chaque établissement de Pôle emploi. Un CCE déterminé à alerter la Direction sur les aspects pathogènes et limiter les conséquences néfastes de certains dispositifs a les moyens de le faire. C'est le combat quotidien des élu-es SNU en CE et en CCE. Mais certaines organisations syndicales refusent de permettre au CCE d'assumer ses responsabilités. En effet, la plupart du temps, le SNU ne peut trouver de majorité pour missionner un expert. Donner du poids SNU lors des prochaines élections professionnelles nous permettra de solliciter des expertises et d'ainsi objectiver ce que nous dénonçons dans les réorganisations du travail mises en œuvre par la Direction. Car une fois les préconisations de l'expert connues, la Direction

engage sa responsabilité pénale ! Par ailleurs, lors de la dernière mandature, nos élu-es siégeant en CCE ont pu présider la commission centrale économique et impulser une expertise des comptes. Cette action va nous permettre d'étudier précisément les enjeux financiers

● **Donner du poids SNU lors des prochaines élections nous permettra de solliciter des expertises et d'ainsi objectiver ce que nous dénonçons.**

de la sous-traitance de l'accompagnement. A l'issue de cette expertise, nous pourrions avoir une évaluation pertinente du coût réel de l'externalisation des services, la comparer aux coûts de nos propres services et identifier les enjeux d'une internalisation !

Activités sociales et culturelles

Les CE gèrent également les activités sociales et culturelles (ASC). Le SNU œuvre pour un déploiement du budget des ASC selon la notion de quotient familial de façon à permettre à celles et ceux qui en ont le plus besoin d'accéder à des activités qui ne leur seraient pas autrement accessibles. Car l'évidence est là : des revenus faibles ou moyens permettent moins facilement d'envisager des vacances, sorties et voyages. Les ASC sont là pour pallier ces difficultés d'accès aux loisirs, à la culture : ce sont les valeurs du SNU. Le CE dispose de moyens propres et bénéficie d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur, équivalent à 0,2 % de la masse salariale. Concernant les ASC, les CE fonctionnent avec un budget dédié équivalent à 2,5 % de la masse salariale. ●



« **En Basse-Normandie**, nous avons défendu les ASC dans le cadre des valeurs du SNU : au service de la justice sociale. Ces valeurs, le SNU les a portées dès 2009 et son premier mandat à la tête du CE, pensant qu'il ne serait pas seul à les promouvoir. Que d'écueils pourtant, d'objections ! Pour certains, les agents en CDD devaient attendre quelques mois avant d'en bénéficier sous le prétexte qu'ils ne cotisaient pas ! Il a fallu rappeler qu'il s'agissait d'une dotation versée par l'entreprise et que personne ne cotisait. Nous avons pu obtenir l'accès des CDD aux ASC dès leur prise de poste. Nous avons pu imposer le traitement anonyme des demandes d'aide et secours en lien avec l'assistante sociale de façon à éviter des récupérations ou les réticences de collègues qui auraient pu craindre d'être stigmatisés. Le travail intersyndical a permis d'installer une commission ASC active et solidaire. Il a fallu trois ans et un second mandat du SNU à la tête du CE pour parvenir à un déploiement des ASC selon le quotient familial. Le SNU a porté ses valeurs, reste à l'écoute de celles des autres, sans jamais renier ses engagements. L'insistance du SNU a aussi permis que les collègues aient accès aux activités collectives essentielles au lien social. La comparaison avec d'autres régions où règne le clientélisme nous fait dire que le travail a porté ses fruits mais qu'il ne fait que commencer tant les orientations peuvent changer, quand l'intérêt particulier l'emporte sur l'intérêt collectif. »

Franck MESSIDOR



« **En Lorraine**, après la fusion il a fallu tout reconstruire ! En janvier 2010 s'est créée la commission œuvres sociales du CE dénommée Gospel (Gestion des œuvres sociales Pôle emploi Lorraine). Face au rythme effréné des réorganisations du travail, nos principaux objectifs ont été la défense des salariés et des conditions de travail, ainsi que la création, la gestion et le renouvellement d'œuvres sociales et culturelles répondant aux attentes de toutes et tous. Nous avons pu mettre en œuvre de nombreuses aides pour les agents. Pour les agents avec enfants à charge, nous avons développé des aides spécifiques pour les études et les gardes d'enfant. Nous avons également géré les dotations enfants et celles pour les études d'enfants handicapés. Nous avons aussi développé des aides d'urgence accordées sous forme de don et des prestations pour accompagner les événements marquants de la vie. Nous nous sommes mobilisés pour organiser des événements à des tarifs très intéressants pour toutes les bourses et toutes les envies : des sorties, des voyages dans l'Ouest américain, des randonnées dans les Vosges, etc. De plus, nous avons mis en place une bibliothèque avec un large choix de livres à emprunter. En 2016, le CE Lorraine et Gospel fermeront leurs portes pour laisser place à un CE grand Est. Dans cette nouvelle grande région, nous continuerons à défendre tous les personnels avec énergie face aux bouleversements importants qui s'annoncent et nous poursuivrons notre travail et nos actions pour des ASC riches, variées et au bénéfice de tous. »

Ludovic LOUIS

● Instance représentative des personnels

Les DP et la défense des droits

Les délégué-es du personnel portent auprès de la Direction régionale toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail. Ils sont vos interlocuteurs au quotidien et vous accompagnent dans tous vos recours.

Les délégué-es du personnel (DP) ont une fonction réclamative. C'est-à-dire qu'ils sont chargés de représenter les personnels devant les représentants de la Direction pour lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, de la convention collective et de tous les accords d'entreprise.

Application des accords

La Direction a l'obligation d'organiser des réunions mensuelles avec les DP et d'apporter des réponses aux réclamations qui lui sont remontées. Dans certains cas, lorsque les DP constatent que le droit du travail ou les différents accords ne sont pas respectés, ou lorsqu'ils sont alertés d'une telle situation par des collègues, ils peuvent saisir l'inspecteur du travail et peuvent l'accompagner lors de visites de sites. Les DP peuvent aussi assister les agentes et agents qui sont convoqués lors d'une procédure disciplinaire ou d'un entretien préalable au licenciement. L'objectif

conjointement menée et aboutit à des préconisations. Cette atteinte peut se caractériser par des faits de harcèlement ou toute mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de classification, de qualification, de promotion, de mutation, de renouvellement de contrat ou de sanction. Vos DP SNU sont donc vos interlocutrices et interlocuteurs au quotidien pour toutes les questions relatives à la gestion du personnel (temps partiel, congés, mutations, formation, etc.). En ces périodes de changements permanents, la fonction des DP est délicate et souvent titanesque. Les collègues croulent sous les risques psychosociaux qu'entraînent l'enchaînement des nouveaux dispositifs et la désorganisation permanente du travail. Il faut sans cesse veiller à ce que les personnels puissent bénéficier de l'ensemble des protections qu'accordent le droit du travail, la convention collective et tous les accords d'entreprise. C'est la tâche des DP. C'est pourquoi, à votre demande, les élu-es DP du SNU peuvent venir dans votre agence et intervenir directement auprès de votre hiérarchie.

Accompagner les agents

Depuis la création de Pôle emploi, le SNU s'investit dans la stricte application de la CCN concernant les promotions des agents. L'article 20 de la CCN stipule clairement que « *la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie en vue de l'attribution d'un échelon supérieur* ». C'est dans ce cadre que les DP SNU accompagnent tous les agents qui souhaitent saisir la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC39) pour les aider à constituer leur dossier. Et il est important de rappeler que cette commission, saisie à bon escient, donne d'excellents résultats ! ●



« **En Ile-de-France**, les DP font un travail minutieux mais colossal. Nous récoltons des informations, des témoignages et des questions des agents, par mail ou téléphone, lors des visites de sites ou encore pendant les congés de formation syndicale. Et les agents en ont beaucoup, des réclamations ou des questions concernant leurs droits. Depuis la fusion, les problèmes se multiplient concernant l'organisation et les conditions de travail des agents. Surtout, les collègues ne connaissent pas leurs droits et sont parfois victimes d'abus de la part de la Direction, concernant par exemple l'application de l'OATT, les modalités de dépôt des congés, ou encore la possibilité de bénéficier du compteur CTEP pour obtenir des rendez-vous médicaux. Lors de nos visites dans les unités, les plateformes ou en structures, certains responsables essaient de nous mettre des bâtons dans les roues ou d'impressionner les collègues. C'est pourquoi il est fondamental de rappeler inlassablement le droit du travail, le statut 2003 et l'application des accords. Et de faire remonter les réclamations à la Direction. Mais la plupart du temps, lorsque l'on constate un défaut d'application d'un accord ou du droit du travail, l'ELD, souvent de bonne foi, s'exécute alors de bonne grâce ! Dans ces périodes de violence sociale, le droit d'alerte nous a régulièrement permis de venir en aide à des collègues en grande souffrance et de trouver une solution. Enfin, dans le cadre des recours auprès de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC39), nous accompagnons les collègues dans l'identification des démarches et des documents à rassembler. Nous les aidons dans la constitution de leur dossier jusqu'au bout du processus. Cela nous permet d'ailleurs de constater le nombre impressionnant de collègues dont les indices sont bien en deçà des tâches qui leur sont confiées et de leur compétence ! »

Eddi BELBACHIR



« **À la Réunion**, depuis l'avènement de Pôle emploi et l'instauration des règles issues du privé restreignant le droit à la formation RH, les agents se sentent démunis et ne maîtrisent pas toujours leurs droits. La formation est de longue date un axe fort de notre action syndicale. A travers les remontées des adhérents et des relais locaux du SNU présents dans chaque site, le SNU Réunion propose régulièrement des modules de formation ouverts à toutes et tous. Les thèmes abordés sont liés en grande partie aux droits des salariés : bulletin de salaire, mobilité, horoquartz, mutuelle, SAP, entretiens professionnels d'activité, promotions et carrières, droits syndicaux, ressources humaines, etc. Nous avons également détecté un besoin spécifique d'aborder entre pairs les problématiques des agents de maîtrise et des cadres. Là encore, par le biais de la formation, nous pouvons échanger et alimenter notre réflexion pour agir de manière adaptée en direction de ces agents. Nos actions de formation sont des moyens de transmettre nos valeurs et d'informer. Elles permettent de concrétiser notre volonté d'être un syndicat réactif et à l'écoute des besoins des collègues. »

Sabine BAZILE

Les collègues croulent sous les risques psychosociaux qu'entraînent l'enchaînement des nouveaux dispositifs et la désorganisation permanente du travail.

est alors de permettre à l'agent de se défendre le mieux possible, de faire valoir ses droits et de veiller à ce que le représentant de la Direction n'outrepasse pas ses prérogatives. Les élu-es DP peuvent aussi exercer leur droit d'alerte s'ils constatent une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles. Une enquête est alors

● Instance représentative des personnels

Le CHSCT et la santé des personnels

Les membres du comité hygiène, sécurité et conditions de travail sont désignés par les élu-es au comité d'établissement et les délégué-es du personnel. Ils jouent un rôle fondamental dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Etre présent au comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), c'est pouvoir agir au quotidien pour défendre les conditions de travail et la santé des personnels. C'est la possibilité de veiller au respect des obligations de la Direction en matière de sécurité sur les lieux de travail. Pour assumer leurs missions, les membres du CHSCT ont le pouvoir de procéder à des inspections sur l'ensemble des sites de Pôle emploi, agences ou structures. Lorsqu'un danger pèse sur la sécurité et la santé des agents, ils peuvent utiliser leur droit d'alerte et diligenter une enquête à l'issue de laquelle la Direction est tenue de mettre en place des mesures préventives. Le CHSCT est aussi amené à agir lors du suicide ou d'une tentative de suicide. Par la mise en place d'une délégation d'enquête et une analyse approfondie, il doit permettre d'identifier les éventuels facteurs d'origine professionnelle.

Diligenter des enquêtes

En cas de modifications dans l'organisation du travail, lors de la mise en place de nouveaux dispositifs ou en cas de projet d'aménagement important, la Direction est tenue de consulter le CHSCT. Si les membres du CHSCT soupçonnent un danger pour les personnels, ils peuvent alors faire un appel à un expert qui aura pour mission d'établir un rapport détaillé et d'identifier des préconisations. Pouvoir compter de nombreux élu-es SNU parmi les membres des CHSCT dans les différents établissements de Pôle emploi, c'est la garantie de peser sur les décisions prises par la Direction, de pouvoir décider de faire appel à un expert, de le choisir et de veiller à l'application de ses préconisations. Depuis trois ans, de nombreuses expertises ont été menées dans les CHSCT, à l'initiative du SNU, concernant la dangerosité des dispositifs mis en œuvre par la

Direction. Celle-ci avance à marche forcée depuis maintenant la création de Pôle emploi pour accélérer la réorganisation du travail autour de la dématérialisation des services et la rationalisation des tâches. L'objectif est toujours le même : gérer l'explosion des charges de travail liée au chômage tout en limitant les dépenses budgétaires.

Missionner des expertises

Cette politique de la Direction est proprement irresponsable et a entraîné en moyenne une augmentation de 80 % des arrêts pour maladie et accidents de travail par agent. Les expertises ont permis de mettre à jour un grand nombre d'alertes qui avaient été identifiées

● **Les membres du CHSCT ont le pouvoir de procéder à des inspections sur l'ensemble des sites de Pôle emploi, agences ou structures.**

par le SNU et qui ont imposé à la Direction un certain nombre de préconisations. Ainsi, des expertises ont été effectuées concernant l'Accès direct à son conseiller, Mail.net, la Régionalisation ou encore la mise en œuvre prévue par la Direction de la nouvelle classification des emplois. Bien sûr, certaines organisations syndicales, convaincues du bien fondé des désorganisations du travail à l'œuvre à Pôle emploi, et qui ne souhaitent surtout pas déranger la Direction, n'hésitent pas à minimiser l'intérêt des expertises, arguant qu'elles coûtent trop chères ou qu'elles ne servent à rien. Il est donc fondamental de leur faire barrage et d'utiliser tous les leviers pour obliger la Direction à garantir les meilleurs résultats en matière de santé et de sécurité des personnels au travail. ●



« **En Languedoc-Roussillon**, les élu-es du SNU au CHSCT continuent de travailler en agence, comme la majorité des élu-es SNU des autres instances d'ailleurs. C'est essentiel pour vivre comme tous les autres agents et agents les changements mis en œuvre par la Direction et constater au quotidien les difficultés que vivent nos collègues. Cela nous permet d'être réactifs et concrets sur les alertes faites à la Direction, et de savoir réellement ce dont on parle lors des réunions du CHSCT. En septembre 2014, un épisode de pluies diluviennes s'est produit autour de Montpellier. Selon les endroits, les agents ont été renvoyés chez eux, d'autres ont été gardés sur site, avec des conditions parfois chaotiques. La situation s'est compliquée quand il a été dit aux agents qui étaient rentrés avant que les routes soient coupées, qu'ils devaient utiliser par exemple des RTT pour compenser les absences. La première alerte est venue des élus SNU au CHSCT qui ont demandé une réunion pour analyser les différents dysfonctionnements et en tirer les leçons pour l'avenir, relayés par les élus CE, puis CCE. Quelques semaines plus tard, une note nationale reprenait notre demande afin que les agents, en Languedoc-Roussillon comme dans d'autres régions, ne soient pas obligés de prendre sur leurs compteurs en cas de situation météo exceptionnelle. C'est bien l'articulation et la multiplicité des différents élus du SNU qui ont permis ce résultat. »

Monique PRADEL



« **En Lorraine**, depuis la naissance de Pôle emploi, le SNU est à la tête du CHSCT. Six années au cours desquelles l'instance a connu de multiples configurations syndicales et pas moins de six présidents. Pour autant, et même si la possibilité nous en a été offerte à de nombreuses reprises, nous avons privilégié le collectif de l'instance plutôt que de jouer notre carte syndicale propre. En effet, en Lorraine, la quasi-totalité des actions menées par le CHSCT le sont à l'unanimité : que ce soit pour les expertises réalisées – sites mixtes, EID, accueil ou NPDE – pour la tenue de CHSCT extraordinaire, ou... pour les boycotts des instances ! Parce qu'évidemment, l'herbe n'est pas plus verte ici qu'ailleurs et la pression de la Direction est bien là, les chantiers avancent et la Lorraine est, elle aussi, le terrain de certaines expérimentations. Mais la force du collectif du CHSCT a permis de faire évoluer certaines positions de la Direction sur plusieurs chantiers et de permettre, par le recours à des experts, d'apporter des solutions. Nous avons mis en place une procédure agressive avec la mise en ligne d'une fiche de signalement accessible depuis un poste informatique par tout conseiller. Nous avons aussi mis en place des commissions travaux qui ont permis de mieux appréhender les chantiers immobiliers, avec une dotation en matériel de mesures : audio, température, bruit, etc. Un travail autour du handicap se bonifie année après année avec une commission au sein de l'instance, des actions de communication et un suivi de aménagements de postes. Nous avons aussi opéré un rapprochement avec les médecins du travail pour aborder la problématique santé, les risques psychosociaux ou la souffrance au travail ! »

Benoît NODARI

● Instance représentative des personnels

Les DS et les négociations avec la Direction

Les délégué-es syndicaux sont une instance fondamentale puisque ce sont eux qui négocient avec la Direction la convention collective et les différents accords d'entreprise. Leurs positions et orientations sont déterminantes pour défendre au mieux les intérêts des agents !

Les délégué-es syndicaux (DS) sont une instance parfois peu présente dans l'esprit des personnels durant la période des élections professionnelles. C'est pourtant une instance déterminante concernant la convention collective et tous les accords d'entreprise. En effet, le droit du travail prévoit que ces accords soient négociés entre les employeurs et les syndicats représentatifs. Un syndicat est jugé représentatif dans l'entreprise lorsqu'il emporte une audience supérieure à 10 % au premier tour des élections des titulaires au comité d'établissement. Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur doit ouvrir des discussions en vue de la conclusion d'un accord. Depuis la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi, votée le 15 août 2015 et rentrée en application le 1^{er} janvier 2016, pour qu'un accord soit jugé valable, les organisations syndicales signataires doivent avoir recueilli au moins 50 % des suffrages au premier tour des élections des titulaires au comité d'établissement. Le résultat des élections professionnelles est donc déterminant pour la qualité des négociations, des interlocuteurs réunis et des accords conclus !

L'accord relatif à la classification des emplois continue de se faire attendre. Les négociations auraient dû démarrer en 2009 dans le mois suivant l'agrément de la convention collective nationale mais n'ont vraiment commencé qu'en 2014. Elles ont abouti à un accord auquel le SNU, la CGT et FO se sont opposés en décembre 2014 et dont le droit d'opposition n'a été reconnue valable qu'en janvier 2016. Les organisations syndicales qui avaient signé cet accord – CFDT, CFTC et CGC – avaient, de manière totalement inconséquente, validé une véritable régression sociale pour les personnels. Pour le SNU, il est urgent de pouvoir élaborer une classification capable de prendre en compte les spécificités de nos emplois, de reconnaître la richesse de nos métiers, et d'assurer à toutes et tous un véritable déroulement de carrière. C'est pourquoi nous nous mettons à disposition de la Direction pour reprendre au plus vite les négociations **(voir page 13)**.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi vise à supprimer les inégalités et à faire cesser les discriminations à l'égard des femmes. La Direction, avec la complicité des organisations signataires CFDT, CGC et FO, refuse de se donner les moyens de remplir ses obligations : aucun budget n'est alloué pour permettre le rattrapage salarial des agentes. Le SNU revendique la mise en place de dispositifs permettant d'identifier les discriminations faites aux femmes, de procéder à leur rattrapage effectif et de garantir pour toutes les femmes la possibilité d'un véritable développement de carrière **(voir page 9)**.

L'accord pour l'emploi des personnes handicapées constitue un enjeu majeur pour promouvoir et défendre les droits de plus de 6 % des personnels de Pôle emploi reconnus en situation de handicap. Lors de ces négociations, le SNU se bat pour que des mesures et des moyens permettent aux personnels d'exercer leur métier dans les meilleures conditions². Les négociations doivent permettre d'obtenir des aménagements de poste et des organisations du travail adaptées. Pôle emploi doit être exemplaire en la matière et a une responsabilité à ce titre auprès des entreprises. Mais la Direction persiste à ne vouloir investir aucun budget propre et à se contenter quasi-exclusivement de financements extérieurs.

L'accord portant sur le régime complémentaire de prévoyance et de maladie

pour les personnels de Pôle emploi a été signé. Grâce au SNU, cet accord comprend le maintien de garanties élevées pour tous les personnels, tout en évitant une hausse des cotisations pour les agents. Notre priorité était que chaque agent puisse continuer à se soigner sans avoir, dans la grande majorité des cas, de reste à charge. Et nous avons pu défendre nos orientations en termes de solidarité intergénérationnelle **(voir pages 14 & 15)**.

La négociation collective annuelle obligatoire (NAO)

est un moment important dans la vie de l'établissement. Elle permet aux organisations syndicales de réaffirmer leurs revendications concernant les rémunérations des agents, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle. Le SNU se bat pour permettre une augmentation de la partie fixe et de la valeur du point salaire, et pour que des mesures salariales soient prises concernant le personnel sous statut public. Nous avons obtenu gain de cause en 2014. Pour soutenir nos revendications, faites-le savoir lors des élections professionnelles.

La convention collective nationale (CCN) des personnels de Pôle emploi est inspirée de celle du régime de l'assurance chômage. Le SNU a refusé de la signer lors de la création de Pôle emploi car non seulement aucune classification des emplois adéquate n'y figurait mais de surcroît, 17 accords restaient à négocier. Maintenant que les négociations concernant un accord relatif à la classification des emplois ont commencé, le SNU a choisi de signer la CCN pour, d'une part peser sur les négociations de la future classification, et d'autre part pour mieux défendre cette CCN contre les attaques dont elle fait déjà l'objet de la part de la Direction. Car celle-ci est directement visée par le rapport du 2 juillet 2015 de la Cour des comptes qui trouve la CCN trop avantageuse, trop rigide avec des dispositions trop protectrices et souhaite la faire évoluer par une renégociation avec les partenaires sociaux¹. Il est donc primordial de défendre notre CCN, et cela commence par aller voter aux élections professionnelles.



ENSEMBLE, DÉBATTONS, CRÉONS, AGISSONS !

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snuteffsu.fr

1 • La Cour demande des comptes aux salarié-es », *Modes d'Emplois* n°52, septembre 2015

2 • Agir contre les discriminations », *Modes d'Emplois* n°50, mars 2015

● Service public et conditions de travail

Un autre Pôle emploi est possible

Pour limiter les coûts de fonctionnement, la Direction standardise les actes métiers et procède à la dématérialisation de l'offre de service. Cette refonte de l'organisation entraîne une dégradation de nos conditions de travail et un appauvrissement de nos métiers. Mais un autre Pôle emploi est possible !

La Direction générale de Pôle emploi a pour seul et unique objectif de limiter les dépenses budgétaires malgré l'explosion du chômage. Pôle emploi avait été créé en 2008 alors que les pouvoirs publics espéraient pouvoir contenir le chômage en dessous de la barre des deux millions. C'était un chômage dit structurel avec lequel il fallait savoir compter dans une économie de marché mondialisée. Ainsi, la fusion en 2008 de l'ANPE et de l'Assedic permettait d'inaugurer le guichet unique, un progrès pour les usagers – qui aurait osé en douter ? – et des économies de fonctionnement pour l'Etat et l'Unedic.

Maintenir un budget constant

Le plan parfait... que la crise économique de 2008 a pourtant chamboulé. Pour contrer l'explosion du chômage, l'Etat, gouverné par la droite puis par la gauche, fidèle au crédo libéral, a préféré transférer une partie des revenus fiscaux vers les grandes entreprises via le CICE et le pacte de responsabilité. L'objectif, rappelé savoureusement par le ministre des Finances publiques Michel Sapin à l'Assemblée nationale le 9 juillet 2015, n'était pas directement la création d'emplois mais avait pour but de restaurer les marges des entreprises pour ensuite les encourager à investir. Mais ce transfert des revenus de l'Etat sans contrepartie aux grandes entreprises avait comme corollaire des coupes franches sur les dépenses publiques. Pôle emploi ne s'en est pas trop mal sorti puisque son budget n'a pas cessé d'augmenter depuis sa création – 4 % en 8 ans – pendant que la courbe du chômage, elle, progressait de 70 %. Bref, le constat est clair : les politiques de l'emploi des gouvernements successifs négligent ouvertement le Service public de l'Emploi. Pour faire

face à cette explosion du taux de chômage, les recrutements furent minimes faisant passer le personnel de 45 000 en 2008 à seulement 50 000 en 2015. Ainsi, depuis sa création, Pôle emploi a dû faire face à une augmentation sans précédent de ses charges de travail mais sans moyens supplémentaires. Les deux grandes stratégies mises en œuvre par la Direction générale sont la standardisation et la dématérialisation, toutes les deux fossoyeuses de nos conditions de travail, de la richesse de nos métiers et de nos missions de service public.

Première stratégie, la Direction a donc dû procéder à une refonte dans l'organisation du travail des deux institutions d'origine. La qualité des procédures d'accompagnement et le soin méticuleux apporté à la liquidation des demandes d'allocations ont subi de plein fouet les techniques du *lean management* (forme contemporaine du taylorisme), consistant à rationaliser à l'extrême le travail et les procédures. Car pour limiter les dépenses, rien de tel que les économies d'échelles et la standardisation des tâches seules capables de réduire efficacement les coûts de fonctionnement.

Standardisation des tâches

Cette standardisation a pu facilement être imposée par l'outil informatique qui permet de cadencer les activités et de guider les actes métiers par l'utilisation des scripts. Cette standardisation implique aussi l'accentuation de la division du travail entre conception et exécution. Réduit à un simple rôle d'exécutant, nous n'avons pu que constater l'appauvrissement irrémédiable de nos activités que la Direction s'est permis d'entériner dans le nouveau référentiel des métiers sans aucune consultation des instances représentatives du personnel.

Deuxième stratégie pour limiter les coûts de fonctionnement, la Direction a utilisé l'outil numérique pour justifier la dématérialisation généralisée de l'offre de service de Pôle emploi.

Dématérialisation des services

Le plan stratégique 2015-2020, approuvé par la CFDT et la CGC, et le Nouveau parcours du demandeur d'emploi inaugure une ère d'où disparaît l'intermédiation, autrefois cœur de nos métiers. Désormais, l'inscription se réalise sans contact direct avec un conseiller emploi ou GDD. Le demandeur d'emploi suivra son dossier sur son espace internet où il pourra se prescrire certaines prestations. Ces transformations se font au détriment de nos missions de services publics. La dématérialisation entraîne la mise à distance des usagers, justifie le détricotage du maillage territorial de Pôle emploi par la raréfaction des agences physiques et leur fermeture au public l'après-midi. En sanctionnant en premier lieu les publics les



COLLOGHAN

moins favorisés, cette politique est en parfaite contradiction avec les valeurs du Service public. Nous devons refuser cette mise en pièce du Service public de l'Emploi en portant fièrement nos propositions et nos alternatives devant la Direction et les ministères de tutelle. Mais nous pourrions faire entendre notre voix à la seule condition de se rassembler lors des prochaines élections professionnelles. Avant qu'il ne soit trop tard, pour défendre nos conditions de travail, la richesse de nos métiers et les valeurs du service public, votons SNU ! ●

Le Bureau national du SNU-PE-FSU

LE SNU REVDIQUE POUR PÔLE EMPLOI ET SES PERSONNELS

- Une politique de recrutement permettant de faire face au taux de chômage actuel et aux besoins des entreprises, d'assurer un service de qualité et d'assumer les missions qui nous sont confiées.
- Des formations initiales et continues pour les personnels permettant le développement de nos qualifications et de nos expertises.
- Un référentiel des métiers qui valorise les qualifications et les expertises des personnels. Nous contestons l'architecture du référentiel des métiers imposé unilatéralement par la Direction qui appauvrit les qualifications des personnels.
- La redéfinition du rôle de l'outil informatique – logiciels, scripts, applicatifs, outils de gestion – qui ne doit plus se substituer à l'expertise des agentes et agents mais se limiter à sa fonction initiale d'instrument d'enregistrement.
- Le respect scrupuleux des principes du Service public – accessibilité, continuité, gratuité et égalité de traitement – par le maintien de l'accès direct et physique des usagers aux agences et aux conseillers.



© Fernando Botero

Pour une meilleure articulation entre vies personnelle et professionnelle.

● Secteur Femmes

Lutter pour l'égalité

L'égalité entre femmes et hommes est un impératif pour le SNU. Quotidiennement, nous travaillons à proposer des dispositifs permettant de rééquilibrer les inégalités. Mais nous devons faire face à une Direction et des organisations syndicales qui manquent à toutes leurs obligations.

Les femmes sont les premières à subir les conséquences de la récession économique et des politiques d'austérité. La Fonction publique étant très largement féminine, elles sont les premières à endurer les gels des traitements et la baisse des postes. Plus généralement, les femmes sont davantage touchées par le chômage et le travail précaire. Enfin, au sein d'une entreprise, les femmes subissent ce que l'on appelle le plafond de verre et la plancher collant. C'est-à-dire la difficulté pour les femmes d'évoluer dans leur carrière et d'accéder à des postes réservés le plus souvent aux hommes.

Une inégalité criante

Plus généralement, les structures de domination au sein de nos sociétés contemporaines entraînent une inégalité tenace entre femmes et hommes en matière professionnelle : inégalités des salaires, de l'accès aux formations et des développements de carrière. Car si depuis 50 ans les femmes ont investi massivement le monde du travail, les femmes gagnent encore aujourd'hui 25 % de moins que les hommes et représentent 70 % des travailleurs pauvres. Et conditionné par ces inégalités, le montant de leurs retraites est nettement inférieur à celui des hommes.

Pour limiter ces inégalités, une loi votée en 1983 à l'initiative d'Yvette Roudy alors ministre des Droits des femmes, et renforcé par la loi Génisson en 2001, imposait aux entreprises de produire un rapport de situation comparée portant sur les inégalités entre femmes et hommes, et sur les actions préconisées. Mais la loi Rebsamen de 2015 supprime ce dispositif pour intégrer les inégalités femmes hommes aux négociations thématiques

obligatoires des entreprises. Cette modification laisse craindre une régression sociale du droit existant.

Un nouvel accord régressif

A Pôle emploi, 75 % du personnel sont des femmes. Un premier accord « relatif à l'égalité professionnelle femme-homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi » avait été négocié par la Direction générale et les organisations syndicales en 2011. Un deuxième accord a été soumis à négociation par la Direction en 2015. Mais le SNU a refusé de le signer, le jugeant régressif puisque la Direction se limite simplement à l'obligation légale de présenter un accord et revient même sur certaines avancées ! Principale régression, la Direction est revenue sur l'obligation de limiter les réunions de travail aux horaires des plages fixes. Cette conquête durement acquise par le SNU lors des négociations du précédent accord concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle a été purement et simplement balayée avec la complicité des organisations signataires – toujours les mêmes – CFDT, CGC et FO. Mais plus grave encore, la Direction ne s'est même pas donné la peine de consacrer le moindre budget à cet accord relatif à l'égalité professionnelle. Comment espérer lutter contre le plafond de verre et le plancher collant sans se donner les moyens financiers de procéder à des rattrapages salariaux ?

Rejoindre la lutte du SNU

La frontière de la mauvaise foi était déjà allègrement franchie. Car n'allouer aucun budget à ces rattrapages implique que ceux-ci devront se faire sur le budget des promotions annuelles en bloquant la progression du reste des personnels. On retrouve à nouveau la

stratégie bien rodée de la Direction d'opposer les personnels et de diviser pour mieux régner. Enfin, les agentes devront prouver par leurs propres moyens qu'elles ont été victimes d'un développement de carrière moins avantageux du fait de leur genre. C'est clairement refuser toute reconnaissance aux phénomènes des plafonds de verre et plancher collant. Il faut bien comprendre que les accords d'entreprise comme celui relatif à l'éga-

lité professionnelle se négocient par les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives. C'est-à-dire que l'audience électorale d'une organisation syndicale est déterminante pour défendre des accords favorables aux personnels. Donc si vous souhaitez un accord relatif à l'égalité professionnelle qui permette de véritables progrès sociaux, c'est tout vu : votez SNU ! ●

Le Secteur Femmes du SNU-PE-FSU

LE SNU REVDIQUE UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL

- Il est urgent d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de procéder à un rééquilibrage. L'évolution professionnelle des femmes doit être prise en compte.
- Le SNU demande qu'un rattrapage soit effectué chaque fois qu'il est constaté un écart entre le salaire perçu par l'agente et le salaire médian des agents recrutés à la même période.
- Pour permettre d'identifier les situations de discrimination liées au genre au sein du personnel et pouvoir y remédier, le SNU demande la mise en œuvre de la méthode Clerc.
- Le SNU exige un budget propre permettant de procéder aux rattrapages salariaux des femmes sans porter préjudice aux évolutions de carrière des autres catégories de personnels.
- Pour permettre l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le SNU réclame un véritable aménagement de l'organisation et des conditions de travail.
- Une première étape doit être le rétablissement de la limitation des réunions de travail aux horaires des plages fixes prévus dans l'OATT.
- Le SNU revendique également le rapprochement des lieux de formation des lieux de travail habituels et des modalités assouplies pour se déplacer sur les lieux de formation.
- Le SNU demande la prise en charge de la totalité des frais de formation liés au déplacement, ainsi que des avances sur les frais à engager.
- Il est urgent de développer un service public de la petite enfance, l'accès aux crèches et la mise en place d'accords avec les municipalités.
- Pour permettre aux femmes de bénéficier d'une retraite décente, le SNU demande le rétablissement des bonifications pour enfant.

● Agents publics

De nombreuses luttes à mener

Les garanties collectives des agents publics sont méconnues voire non respectées. Nos combats lors de la dernière mandature ont permis d'exprimer nos revendications auprès de la Direction. Mais ce n'est qu'un début nous avons encore beaucoup de luttes à mener.

Lors de la création de Pôle emploi en 2009, les 35 000 agents de l'ANPE intégrés dans le nouvel établissement relèvent d'un statut particulier : celui d'agent contractuel de droit public. Ce statut est régi par décret et a connu trois grandes étapes. Un premier statut en 1981 accordait des garanties proches du statut général de la Fonction publique. Ce statut a été modifié à deux reprises, en 1990 et 2003 avec l'intégration progressive d'éléments relevant du droit privé. Au moment de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic, l'ensemble des agents de l'ANPE s'est vu proposé un droit d'option pour passer sous convention collective nationale. Aujourd'hui, ce sont 4 879 agent-es qui ont fait le choix de garder leur statut pour des raisons diverses et variées (attachement par conviction au statut public, désaccord avec les orientations de la nouvelle institution, volonté d'indépendance face au changement de gouvernement et de toute influence extérieure...)

Des droits méconnus

Les garanties collectives des agents publics sont méconnues voire non respectées. Nombreuses sont les Directions régionales ayant fait le choix de ne pas s'entourer de services en ressources humaines ex-ANPE. Face à la disparition progressive des métiers et à la dégradation des conditions de travail, les services des ressources humaines n'assurent pas (ou plus) de réponses spécifiques aux collègues sous statut public. Les possibilités de promotion sont quasi inexistantes. Les choix retenus sont ceux de la promotion sur place. Ce qui pour la Direction représente une économie budgétaire substantielle et interdit de fait les promotions-mutations. Les réintégrations relèvent bien souvent de l'application plus que restrictive du droit propre au Statut. Ainsi la Direction refuse d'étudier toute demande de

réintégration anticipée (hors congé parental) ce que le Statut n'interdit pas de faire. De même, les agents en réintégration suite à congé pour convenance personnelle font l'objet de diverses pressions : exigence de postuler sur trois territoires au lieu de trois postes prévus par le Statut, incitation à se positionner sur des postes retenus par la Direction en fonction de ses besoins, absence de prise en compte des demandes interrégionales au prétexte de « *la non priorité* ».

Mélange des genres

On constate un mélange des genres de plus en plus affirmé de la part des Directions régionales. Pour les mutations, la Direction utilise le terme de CPL (pour commission paritaire locale) pour tous les candidats, conférant à celle-ci la non imputation d'un poste pour les CDI sous contrat privé ou l'absence de recrutement d'un CDD. Sans ignorer que la Direction parle de « recrutement » aux agents sous statut public, jouant le gré à gré en servant un lexique impropre tel que « poste réservé » ou encore « poste fléché »... Les postes de niveau I et III sont quasi inexistantes et les postes de la filière Pôle appui gestion (PAG) ont bel et bien disparus. Dans le cadre des opérations de carrière, la Direction se fait exceptionnellement un devoir d'appliquer le statut stricto sensu dans le calcul des quotas. Les avantages « ZUS » exclusifs au statut de droit public sont bafoués : oubli de l'Avancement Spécifique d'ancienneté (ASA), difficultés d'obtention ou de maintien de la prime ZUS lors de modifications d'implantations territoriales, et cela malgré la conservation des critères afférents. En ce qui concerne la formation, les agents publics disposent toujours d'heures de DIF mais obtiennent (majoritairement) des refus à leur demande. Quant au CFP (équivalent du CIF de droit privé) aucune prise en charge du coût n'est possible.

Pour aller plus loin

Nos combats lors de la dernière mandature ont permis d'exprimer ensemble nos revendications auprès de la Direction générale et d'attirer l'attention de nos ministères de tutelle sur la situation des agents publics de Pôle emploi. A ce titre, nous avons une amorce de prise en compte de nos difficultés par la suppression de l'abattement de la part variable mensuelle au 6^e et 21^e jour d'absence pour maladie. De même, les formateurs occasionnels de statut 2003 ont vu l'alignement de leur indemnité sur celle de ceux sous CCN. Mais ce n'est qu'un début nous avons encore beaucoup de revendications et de luttes à mener.

Le Secteur Agents publics du SNU-PE-FSU



© Jacques Pousselein

Nos combats lors de la dernière mandature ont permis d'exprimer ensemble nos revendications auprès de la Direction générale

LE SNU REVENDIQUE POUR LES PERSONNELS DE DROIT PUBLIC

La revalorisation des traitements :

- Bonification immédiate de 24 mois pour toutes et tous.
- Transposition dans la grille supérieure de rémunération de notre niveau d'emploi actuel pour toutes et tous.
- Passage automatique dans la grille supérieure pour les agents qui atteignent le plafond de leur grille et la suppression des carrières exceptionnelles.

Le respect des règles statutaires :

- Respect du droit à la carrière inscrit dans les statuts de la Fonction publique (droits à la mutation, à la promotion, à la réintégration et à l'évolution salariale).
- Création d'un Comité technique pour la défense collective des droits rattachés au Statut.
- Recours en CPLU en cas de désaccord sur la conclusion de l'EPA.
- Respect intégral des droits supérieurs établis par le statut des agents non titulaires de la Fonction publique et non prévus dans le statut de 2003 (droit de recours en CPLU pour tout différend individuel des agents publics).

L'intégration à terme au statut général de la Fonction publique

● Secteur Cadres

Pour un management responsable

Les équipes locales de Direction sont souvent en première ligne face aux nombreuses failles de l'organisation du travail à Pôle emploi. Le SNU revendique une prise en considération des difficultés rencontrées par les managers et une reconnaissance réelle de leurs fonctions.



Le SNU a fait le choix de défendre tous les personnels quel que soit leur emploi ou leur statut : chacun a le droit d'être écouté, pris en compte et défendu. Le SNU a donc créé un Secteur Cadres, espace d'expression, d'échanges et de propositions pour répondre aux spécificités et problématiques rencontrées par les cadres et les managers. Ce numéro de *Modes d'Emplois* consacré aux élections professionnelles est l'occasion pour le Secteur Cadres de s'exprimer sur les dispositifs déployés par la Direction générale (DG).

Performance comparée

La performance comparée risque de dégrader considérablement les conditions de travail des équipes locales de Direction (ELD). Bien que la Direction générale affirme qu'elle a pris la précaution de faire des groupes d'agences comparables et que ce sont les bassins qui sont comparés, que l'objectif est surtout de valoriser les « bonnes pratiques », nous voyons déjà l'effet induit sur la concurrence que se mènent les Directions territoriales et les Directions d'agence sur certains bassins. Nous alertons sur le fait que, dans ce contexte, le risque est que la norme d'un travail bien fait ne réside plus dans ce que les conseillères et conseillers mettent en œuvre localement, mais dans ce que d'autres, dans un environnement différent, avec des contraintes et des ressources différentes ont pu faire dans un autre bassin d'emploi. Souvent ce type de management conduit aux pires des excès. Nous craignons que les manageuses et managers soient en permanence sous pression des résultats, se devant d'apporter la preuve de leur « performance » ou à défaut d'être stigmatisés voire exclus. Nous serons vigilants sur ce que produit ce « modèle » comme effet. Où s'arrêtera la DG dans la mise en concurrence des agences ?

Le secteur cadre du SNU continuera d'œuvrer pour des échanges professionnels collectifs dignes de ce nom, sans concurrence. Et le SNU dit stop au management par les résultats tel que la DG le met en place, à la performance comparée, et aux changements incessants destructeurs.

Fusion des régions

La fusion des régions est encore une occasion manquée par Pôle emploi de mettre en cohérence les paroles et les actes. Vous avez dit « *qualité de vie au travail* » (QVT) ? Alors pourquoi se précipiter à déployer plus vite que tout le monde la fusion des régions à Pôle emploi, alors que le dernier baromètre social démontrait que la très grande majorité des agents disaient stop à la course effrénée aux changements. Vous avez dit « *pari de la confiance* » ? Au départ, selon la DG, pas de mobilité géographique ni professionnelle imposée en 2016. Seul l'engagement géographique est respecté, mais pour combien de temps ? Une première étape a été franchie avec des organisations un peu floues et déjà des conséquences pour les personnels des structures. Tout est fait dans la précipitation. Le SNU reconnaît que, dans une situation transitoire, la DG fait l'effort de créer des postes d'opportunité pour « *caser des doublons* », mais cela reste très insuffisant. Nous exigeons : une prise en compte du parcours professionnel et des compétences acquises ; un réel accompagnement pour les cadres et managers mis à l'écart ou tenus de changer de fonction ; des solutions respectueuses et satisfaisantes pour toutes et tous. Vous avez dit « *déconcentration* » ? Le Comité de Direction générale et Directions régionales travaille sur « *Vision Cible 2020* » et les perspectives pour le réseau et sa configuration, la GPEC et les organigrammes adaptés. Mais attention, pour les managers de terrain, Pôle emploi risque une nouvelle fois de

déconcentrer les charges, mais pas forcément les moyens, ni la responsabilité organisationnelle.

Managers de proximité

Les managers de proximité sont de plus en plus sollicités, de plus en plus isolés : jusqu'où les chargera-t-on ? Même si les Ressources humaines (RH) et la hiérarchie reconnaissent cette fonction très délicate, force est de constater que la reconnaissance réelle continue de faire défaut. Pour preuve, elles et ils sont toujours agents de maîtrise ! Et le dispositif du Nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) risque fort d'aggraver la situation des responsables d'équipe (RE) de même que celle des responsables réglementaires applicatifs (RRA). Leurs tâches se multiplient : en plus d'affecter les dossiers aux conseillers en gérant les priorités en fonction de la spécialité et les contraintes de chacun, les RE doivent contrôler l'évolution de la production et piloter la performance de l'équipe. Ils continuent de pallier

les aléas, notamment les absences qui ne sont pas remplacées. Ils accompagnent les conseillers à l'emploi dans la gestion des portefeuilles et les GDD dans la gestion des liquidations. Et ce sont eux qui assurent l'accompagnement des équipes dans la réorganisation des services. S'y ajoute l'activité de manager-accueil, devenu bien souvent pompier de service et devant gérer, au-delà de l'équipe d'accueil, les cas d'incivilités voire d'agressions. Ces rôles d'équilibriste permanent entre la hiérarchie et les personnels de l'équipe, de gestionnaire et de 1^{er} niveau d'information RH sans formation réelle ni marge de manœuvre ne sont pas tenables et favorisent le doute et la culpabilisation de ne pas pouvoir tout faire dans le respect de ses valeurs, notamment humaines. Le SNU ne peut accepter que l'établissement cherche à se défaire et à culpabiliser le management opérationnel au détriment des vraies responsabilités de l'organisation. ●

Le Secteur Cadres du SNU-PE-FSU

LE SNU REVENDIQUE POUR LES CADRES ET MANAGERS DE PÔLE EMPLOI

- Un management porteur de sens, professionnel et humain, ayant le souci que chacun trouve sa place dans une organisation dont le seul objectif est la satisfaction des demandeurs et des entreprises, et non la satisfaction d'indicateurs imposés.
- L'accompagnement et la défense des cadres dans leur quotidien : information sur les droits, appui en cas de harcèlement, de mise à l'écart et tout risque psycho-social.
- Un management ouvert, basé sur l'écoute et permettant la pluralité des regards et des expressions, un management de proximité permettant le développement des compétences et encourageant les initiatives.
- Des espaces d'expression, d'échanges et d'écoute pour celles et ceux rencontrant ou non des difficultés dans leur quotidien professionnel.
- Un management responsable, pourvu d'esprit critique et mettant en œuvre le droit au questionnement de ses supérieurs hiérarchiques sans être accusé de « mauvaise volonté ».

Daniel Bossard nous a quittés

Notre ami et camarade Daniel Bossard nous a brutalement quitté le 7 décembre dernier. Le SNU Pôle emploi lui rend hommage, lui dont la sincérité et l'engagement furent si important pour son entourage et notre organisation syndicale.

Le 7 décembre 2015, Daniel Bossard, notre ami et camarade, un de ceux qui comptent parmi les fondateurs de notre organisation syndicale, nous a brutalement quittés. Lors de son départ en retraite en 2006, *Modes d'Emplois* avait dressé la silhouette d'un homme combatif, ouvert et toujours à l'écoute des autres : « *Tous ceux qui l'ont rencontré, côtoyé, contesté ou même ceux qui ont croisé le fer avec lui dans quelque dispute, vous le diront quasi unanimement : cet homme est à l'écoute. À l'écoute de l'autre, des autres, de ce qui se passe, pour comprendre et agir* ». Aujourd'hui, prenons le temps de redire, au travers des extraits des témoignages rendus lors de l'office en son l'honneur, qui il était.

Un cœur bon et un bon esprit

Que te dire... Ta vie Daniel, tellement dense, intense, combative, fraternelle, que nous ne pourrions la synthétiser en quelques lignes. Humaniste et passeur de relais : de beaux termes en ces temps difficiles que traverse le pays ; les premiers mots qui viennent quand on parle de toi. Car dans ton sillage, plusieurs générations de militantes et militants te suivent et t'accompagnent. « *Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait* ». Cette citation de Mark Twain s'applique sans hésitation à toi et aux camarades qui avez créé et construit notre organisation syndicale. Nombre de nos camarades nous racontent encore à loisir tous les détails de notre départ mouvementé de la CFDT-ANPE, guidé par la conviction que l'inacceptable devait être combattu. Ton esprit combatif a toujours été utile dans nos batailles pied à pied avec les directions au sein de l'ANPE puis de Pôle emploi. Dès que besoin, tu savais faire la proposition ou aider à rédiger le bon texte qui faisait le consensus, mais toujours un consensus fort, sans céder d'un

pouce, en t'appuyant sur nos valeurs fondamentales. Anciennes et nouvelles générations, nous en avons gardé des convictions fortes : un syndicalisme ouvert, engagé sur tous les fronts, contre le nucléaire, pour le droit des femmes, l'auto-gestion, la démocratie ouvrière et bien d'autres revendications qui guident nos actions syndicales.

Une vie d'engagement

Au sein de l'ANPE puis de Pôle emploi, tu t'es toujours battu pour que les avantages acquis le soient pour toutes et tous et pas seulement pour quelques uns. De l'ADASA à l'AMAE, en passant par MUTACMA, tu as eu à cœur de maintenir ce principe. Car pour les prestations culturelles et sociales avec l'ADASA, tu t'es battu avec nos camarades pour les rendre accessibles à chacun, en fonction de leurs revenus : « *De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* », comme tu nous le martelais sans cesse. Puis, MUTACMA, la mutuelle que nous avons construite pour les personnels de

• « **De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins** »,
• **comme tu nous le martelais sans cesse.**

l'ANPE, tu as accepté d'en assumer la présidence alors que pour toi, c'était un territoire inconnu. Défi relevé et avec quel talent ! Plus récemment, avec l'AMAE, tu as continué ton engagement mutualiste auprès de cette nouvelle Association mutualiste des anciens de l'emploi. Créée en 2011, l'objectif est le même : faire une vraie mutuelle, solidaire entre générations, garantissant une même couverture sociale pour toutes et tous, mais avec des cotisations tenant compte des revenus de chacune



Nombre de personnes partagent leurs témoignages, photos et souvenirs. Ceux-là sont visibles sur <http://www.snupdlfsu.fr/hommage-daniel-bossard/>. Si vous le souhaitez, vous pouvez faire de même. Pour cela une adresse : snupdl@gmail.com.

et chacun. Tu sourirais sans doute avec nous de te porter si haut dans la construction de notre syndicat et de nos actions, de te citer en exemple pour l'ensemble de tes actions militantes et associatives. Mais c'est normal. À l'heure où les organisations de lutte et de progrès social comme la nôtre sont secouées par les bouleversements sociétaux, tu es un repère politique et militant et tu fais partie de cette très rare catégorie de personne qui sait fédérer autour d'elle. Les jeunes pousses en ont beaucoup à dire aussi sur toi, sur ta manière de les pousser à l'action, à monter en responsabilité, te fendant d'un simple « *vas-y, nous sommes avec toi !* ». Et toutes et tous, nous y sommes allés, portés par l'assurance que tu mettrais tout en œuvre pour nous laisser notre place et nous laisser grandir.

Un camarade à l'écoute

Nous gardons en mémoire ta soif de solidarité, tes convictions humanistes, ta tolérance, surtout ta volonté de créer du lien, des liens. Sans compromis. Prompt au conseil, dans le cadre de nos valeurs syndi-

cales, tu nous rappelles également régulièrement l'importance de « *l'autre vie* », celle en dehors des combats militants. Daniel, tu profitais de ta retraite en famille. Fidèle à toi-même, tu t'es également engagé pour l'association France Alzheimer parce que militer n'est pas propre au syndicalisme mais à toute cause juste. Nous pourrions tout autant, ensemble, te dédicacer cette phrase de Nelson Mandela : « *Un cœur bon et un bon esprit forment toujours une formidable combinaison* ». Et chacun d'entre nous continuera à apprendre des personnes dotées d'un cœur bon et un bon esprit. De toi Daniel, ta manière de vivre un militantisme sans conflit de pouvoir et pour le partage des tâches, en fonction de nos disponibilités et de nos compétences. Nous gardons donc précieusement ton immense sourire, ton rire qui secouait toute ta carcasse, comme une arme de vie, même quand tu étais en désaccord, comme un pied de nez permanent. Camarade, Daniel, Boboss, Bossard, papi Bossard, merci d'avoir croisé notre route et d'avoir marché avec nous. La lutte continue... ●

Le SNU Pôle emploi FSU

● Classification des emplois

Victoire vers un accord plus favorable

Le 7 janvier dernier, le SNU a obtenu gain de cause devant les tribunaux : l'accord relatif à la classification est annulé. Malgré l'acharnement des organisations signataires à vouloir faire passer un accord défavorable aux personnels, les négociations vont pouvoir reprendre.

Depuis la création de Pôle emploi, une classification des emplois adaptée à la nouvelle institution se fait attendre. Lorsque les négociations ont commencé le 7 janvier 2014, il apparaissait urgent pour le SNU d'enfin pouvoir concevoir un nouveau schéma de classification capable de prendre en compte les spécificités de nos emplois, d'intégrer les évolutions récentes de nos activités, de nos métiers et de nos compétences, et d'y associer les questions concernant l'organisation du travail.

Pour une classification adaptée

Le SNU s'est donc engagé dans les négociations avec volontarisme et des revendications claires exigeant la prise en compte des efforts déployés par les personnels depuis 2009. Mais durant les négociations, la Direction générale dévoilait progressivement ses véritables intentions d'une classification au rabais. Par sa détermination durant l'année 2014 lors des négociations, le SNU avait réussi à obtenir certaines dispositions plus avantageuses que la classification actuelle : grille de salaire favorable aux basses rémunérations, introduction de certaines automaticités dans le développement de carrière, sécurisation d'une enveloppe de promotion annuelle. Mais le projet d'accord relatif à la classification des emplois restait beaucoup trop désavantageux pour les personnels. Le cadre budgétaire restait beaucoup trop contraint. La Direction générale ne voulait concéder aucune mesure de transparence en matière de déroulement de carrière. Le délai minimal avant de pouvoir engager un recours en cas d'absence de promotion s'allongeait à cinq ans. L'évolution professionnelle était rallongée d'autant d'échelon : un conseiller devait gravir 11 échelons

pour accéder au dernier niveau, soit 55 ans pour un déroulement de carrière par le biais des recours ! L'entretien professionnel d'activité (EPA) se voyait considérablement renforcé dans ses prérogatives concernant les promotions.

Manœuvres de la Direction

Surtout, ce projet de classification au rabais intervenait dans une période pendant laquelle la situation économique se dégradait (et se dégradait toujours), les charges de travail augmentaient (et augmentent toujours), justifiant une dématérialisation généralisée des services (en cours). La Direction espérait ainsi se servir d'une période difficile pour forcer la main aux organisations syndicales et faire accepter ce projet. Mais cet accord aurait été une véritable régression sociale et professionnelle pour l'ensemble des personnels. Cela ne semblait pas gêner les organisations syndicales CFDT, CFTC et CGC qui s'empressèrent de signer l'accord. Mais le SNU, avec la CGT et FO, a fait valoir son droit d'opposition, et après une année entière de recours en justice, nous avons fini par obtenir gain de cause ! Car non contentes d'avoir signé un accord défavorable à la grande majorité des personnels, les organisations signataires et minoritaires CFDT, CFTC et CGC se sont acharnées à vouloir le faire passer au mépris du code du travail, retardant d'autant la reprise des négociations. Maintenant que la justice a tranché en notre faveur et que l'accord est réputé non écrit, le SNU se déclare prêt à répondre à toute proposition de la Direction générale concernant la reprise des négociations.

Victoire pour les personnels

N'en doutons pas : avoir pu s'opposer à ce désastreux projet d'accord est une victoire pour les personnels et les tenants du pro-

grès social. Et n'en déplaise à certains, il ne tient qu'à la Direction générale d'assurer la promotion des agents qui estiment pâtir de l'annulation de cet accord. Il s'agit à présent pour les agentes et agents de se mobiliser et de donner au SNU l'audience électorale suffisante pour faire aboutir un accord relatif à la classification des emplois favorable à l'ensemble des personnels. Cette mobilisation, elle commence dès maintenant. Et sa première échéance, ce sont les élections professionnelles ! ●

Le Bureau national
du SNU-PE-FSU



LE SNU REVENDIQUE UNE CLASSIFICATION FAVORABLE AUX AGENTS

- Un accord qui prend en compte les efforts considérables déployés par les personnels depuis la création de Pôle emploi.
- Une transposition sur la nouvelle grille 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 qui permet à chaque agente et agent de prétendre à des possibilités de progression et de mobilité professionnelle.
- Un véritable déroulement de carrière garanti à l'ensemble du personnel.
- Une grille de salaire favorable aux basses rémunérations.
- L'automaticité de certaines promotions dans le déroulement des carrières.
- La sécurisation d'une enveloppe suffisante consacrée aux promotions annuelles.
- Des mesures de transparence dans les déroulements de carrière et les promotions.
- Un budget compatible avec les enjeux de cette négociation.



Pour plus d'information concernant la classification des emplois, rendez-vous sur notre internet www.snuteifsu.fr/pole-emploi

● Protection sociale

Le SNU garantit un accord de qualité

L'accord portant sur le régime complémentaire de prévoyance et de maladie pour les personnels de Pôle emploi a été signé. Grâce au SNU, cet accord comprend le maintien de garanties élevées pour tous les personnels, tout en évitant une hausse des cotisations pour les agents.



En amont de la négociation, compte tenu du déficit du contrat actuel sur les frais de santé comme sur la prévoyance, le SNU a travaillé sur des propositions qui prenaient en compte un retour à l'équilibre financier des deux régimes, en évitant une augmentation des cotisations et le maintien, incontournable pour nous, de la garantie incapacité et invalidité à 100 % du salaire net. Nous avons également proposé en préalable notre souhait du maintien de la répartition actuelle de prise en charge des cotisations par la DG – 75 % pour

la santé et 60 % pour la prévoyance – ce sur quoi la Direction s'est engagée dès le début des discussions, et nous avons encore et toujours revendiqué la solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités.

Continuer à pouvoir se soigner

Sur les frais de santé, pour retrouver l'équilibre financier et le préserver, le SNU a proposé des réajustements n'impactant pas ou peu les accès aux soins, avec des baisses sur des postes au remboursement surévalué et en contre partie une augmentation du niveau de remboursement sur les frais dentaires. Nos priorités dans ces propositions : que chaque agent puisse continuer à se soigner sans avoir, dans la grande majorité des cas, de reste à charge. Pour exemple, concernant les remboursements des consultations des médecins adhérents au contrat d'accès

au soin, nous avons proposé un remboursement maximum de 69 euros au lieu de 138 euros pour les généralistes. Car dans les faits, peu de généralistes dépassent les 23 euros, et même en cas de dépassement, la visite coûte rarement plus de 69 euros. Idem pour les spécialistes, pour lesquels les remboursements passent à 125 euros au lieu de 150 euros.

Eviter tout reste à charge

Sur la prévoyance, non seulement il n'était pas question de revenir sur la garantie incapacité et invalidité – chaque agent en maladie doit continuer à percevoir 100 % de son salaire – mais nous souhaitons améliorer le circuit de paiement pour éviter les interruptions aux passages de relais entre l'établissement et l'assureur. Pour cela, nous avons demandé la mise en place de la subrogation : l'agent en maladie continue à percevoir son salaire de l'employeur et ce dernier reçoit les indemnités du prestataire. Si le maintien à 100 % du salaire net en cas de maladie a été acté, la subrogation n'a finalement pas été mise en place, trop compliqué selon la DG. Mais devant notre détermination et les difficultés remontées, elle a proposé un système d'avance systématique attendu du prestataire assurant la prévoyance, le premier mois des périodes de passage à demi-traitement et sans traitement (avec une récupération échelonnée sur les mois suivants). Si ce n'est pas la subrogation, c'est tout de même une véritable avancée sociale pour éviter les ruptures de paiement en cas de maladie.

Compte tenu du déficit existant sur le régime, nous avons rappelé notre positionnement sur le niveau de la réserve financière. Nous avons appris que, lors de la précédente négociation, la DG avait joué sur cette réserve, alors de 39 millions

d'euros : en cas de déficit, les prestataires pouvaient puiser dans celle-ci. Fin 2016, cette réserve, constituée des excédents des deux garanties, ne sera plus que de 13 millions d'euros. Or, dans le contexte économique que nous traversons, il était hors de question d'envisager une augmentation des cotisations des agents pour maintenir les garanties actuelles. La DG refusant de mettre un seul euro supplémentaire sur la table, le seul moyen de maintenir à l'identique les garanties concernant l'incapacité de travail et l'invalidité était de puiser directement dans cette réserve. Si la DG pensait au départ qu'une réserve importante était sécurisante, et ne souhaitait pas y toucher, nos arguments ont permis de revoir les positions. Au final, une réserve de 6 millions est

● Chaque agent doit pouvoir continuer à se soigner sans avoir, dans la grande majorité des cas, de reste à charge.

Le contrat actuel en cours concernant nos régimes de prévoyance et frais de santé avait été conclu pour cinq ans et prendra fin le 31 décembre 2016. Les séances de négociation avec la Direction générale (DG) sur un nouvel accord mutuelle et prévoyance ont abouti, avec de nouvelles garanties, et entrera en application le 1^{er} janvier 2017. Par delà l'échéance de la date de fin du contrat actuel, cette négociation était aussi rendue nécessaire par la réforme de l'assurance maladie et la loi de financement de la sécurité sociale de 2014, qui avaient instauré le « contrat solidaire et responsable ». De fait, tous les contrats collectifs obligatoires doivent être mis en conformité au plus tard au 1^{er} janvier 2017 sous peine de taxation supplémentaire répercutée sur la cotisation des agents¹.

prévue, et les 7 millions restant serviront à combler une partie du déficit. Cette décision, associée à une révision des options de la garantie décès, permet de ne toucher ni aux garanties concernant l'incapacité et l'invalidité, ni aux cotisations.

Concernant les garanties liées au décès d'un agent, le SNU a avancé deux options, l'une axée sur un capital pour la personne désignée et un capital par personne à charge, l'autre axée sur un capital pour la personne désignée et une rente éducation par enfant à charge. Enfin, nous nous sommes ralliés à une troisième proposition, procurant une rente pour le conjoint. Le nouveau contrat proposera donc les trois options suivantes, garantissant en plus d'un capital pour la personne désignée (pouvant aller

jusqu'à 3,75 fois la rémunération brute annuelle totale de l'agent décédé), un capital par personne à charge, ou une rente éducation par enfant à charge, ou un capital par personne à charge associée à une rente pour le conjoint.

Solidarité entre toutes et tous

Nous avons dès le départ fait savoir à la DG que nous souhaitions éviter une augmentation des cotisations, sauf dans le cas où cela pouvait permettre de réduire celle des retraités, au nom de la solidarité intergénérationnelle. Nous étions les seuls à défendre cette idée ! Néanmoins, nous avons réussi à maintenir la mutualisation des régimes entre actifs et retraités : les deux contrats sont mutualisés en terme de résultat et se compensent donc l'un et l'autre. Et nous avons obtenu, avec le soutien d'autres organisations syndicales, une avancée concernant les cotisations des retraités qui ne pourra pas dépasser 125 % de la cotisation des actifs. Pour mémoire, en 2012 déjà, les retraités avaient été les grands oubliés de l'accord. Le SNU avait alors créé l'AMAE pour compenser les manquements de la DG (voir encadré). Enfin, estimant qu'avec les nouvelles prestations proposées, nous pourrions rester à l'équilibre pendant les 5 ans à venir, nous avons demandé à ce que soit formellement acté le fait que les cotisations soient fixes durant ces 5 ans, sauf évolutions législatives ou réglementaires. La DG nous a confirmé que cela serait indiqué dans l'appel d'offres et dans le contrat avec les prestataires prévoyance et santé (actuellement Mutex et Malakoff-Médéric).

Tout au long de ces négociations, le SNU a insufflé la recherche d'un équilibre dans les prestations et un consensus autour de nos propositions. L'objectif primordial était de permettre à toutes et tous de se soigner, sans que l'aspect financier des soins devienne un frein et sans créer de discrimination entre ceux qui peuvent payer et ceux qui ne peuvent pas. Cet écueil n'a tout de même pas été évité, puisque la mise en place d'un contrat complémentaire à adhésion facultative a été validée, demandé par la majorité des organisations syndicales, sauf le SNU et la CGT. Néanmoins, le reste

de nos propositions a pu être intégré dans l'accord, permettant d'assurer la solidarité familiale, entre les différents revenus, entre malades et bien portants, et avec les précaires, tout en maintenant des garanties de haut niveau. Le SNU a, dès le début des séances de négociations, proposé un panier des soins et des garanties prévoyance en fonction de ses incontournables. Sur les frais de santé, certaines propositions d'autres organisations corrélant avec les nôtres, nous avons initié une intersyndicale pour arriver à faire une proposition commune. Celle-ci a été en grande partie retenue dans l'accord.

Le SNU, moteur des négociations

En créant un débat sur la hauteur de la réserve, le SNU a permis de garantir le maintien des cotisations, alors que leur hausse était une des options possibles. Nos propositions sur la subrogation, en démontrant que les agents en maladie étaient en difficulté, ont permis une avancée pour résorber les difficultés actuelles. Enfin, même si ce n'est pas encore suffisant, nous avons insufflé la solidarité intergénérationnelle en limitant l'écart entre la cotisation des actifs et celle des retraités. Pour aboutir à un tel accord, au-delà de nos propositions, nous n'avons pas hésité à nous rallier à des propositions qui n'étaient pas les nôtres initialement, mais qui étaient un plus pour les personnels sans mettre en péril l'équilibre du régime. A l'inverse, nous avons rejeté celles ayant un coût trop important, comme par exemple la proposition de la CFTC de rembourser les médicaments non remboursés par la sécurité sociale jusqu'à 50 euros par an, ce qui aurait coûté plus de 3 millions par an au régime ! Tout au long de ce processus, le SNU a été moteur dans cette négociation, et si les idées que nous avons défendues ont été entendues c'est que nous avons été responsables dans nos choix, n'en déplaise à certaines organisations syndicales qui défendent d'autres intérêts que l'intérêt de toutes et tous... ●

Charles BARTOLO & Brigitte DOHEN

1 « Une négociation à hauts risques », Modes d'Emplois n°53, décembre 2015.

Ce qui change du fait du contrat responsable	Remboursement maximum (remboursement sécurité sociale inclus)	
	Actuel	Au 1 ^{er} janvier 2017
Hospitalisation : honoraires et actes techniques hors CAS	600 % de la BR (variable selon les actes)	200 % de la BR (variable selon les actes)
Généraliste hors CAS	138 € maximum	46 € maximum
Spécialiste, radiologie, acte chirurgie hors CAS	150 € maximum	50 € maximum
Optique : un équipement verres et montures tous les deux ans (sauf en cas d'évolution de la vue)		
Monture adulte / enfant	225 € / 193 €	150 €
Par paire de verres	4 % du PMSS + 2500 % de la BR quelle que soit la complexité des verres	De 320 € à 700 € selon la complexité des verres

Ce qui change du fait du nouveau contrat Pôle emploi	Remboursement maximum (remboursement sécurité sociale inclus)	
	Actuel	Au 1 ^{er} janvier 2017
Généraliste CAS	138 € maximum	69 € maximum
Spécialiste, radiologie, acte chirurgie CAS	150 € maximum	125 € maximum
Chambre particulière	193 € par jour	128 € par jour
Prothèse dentaire (inlay, couronnes...) remboursée	De 483,75 à 648,22 €	De 537,50 à 720,25 €
Parodontologie (remboursée)	115 % TCSS	300 % TCSS
Parodontologie non remboursée	Néant	482,70 €
Implant	321,80 €	643,60 € (3 par an)
Naissance enfant et adoption	643,60 €	482,70 €
Chirurgie de l'œil (non remboursée Sécurité sociale)	482,70 €	643,60 €

FR = Frais Réels

PMSS = Plafond Mensuel de Sécurité Sociale ; Montant du PMSS au 1^{er} janvier 2016 = 3 218 euros

BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

TCSS = Tarif conventionné de la Sécurité sociale



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste
 Pour les ex-salarié-es de : Pôle Emploi • ASSÉDIC • ANPE • AFPA
 Pour les salarié-es et ex-salarié-es de Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

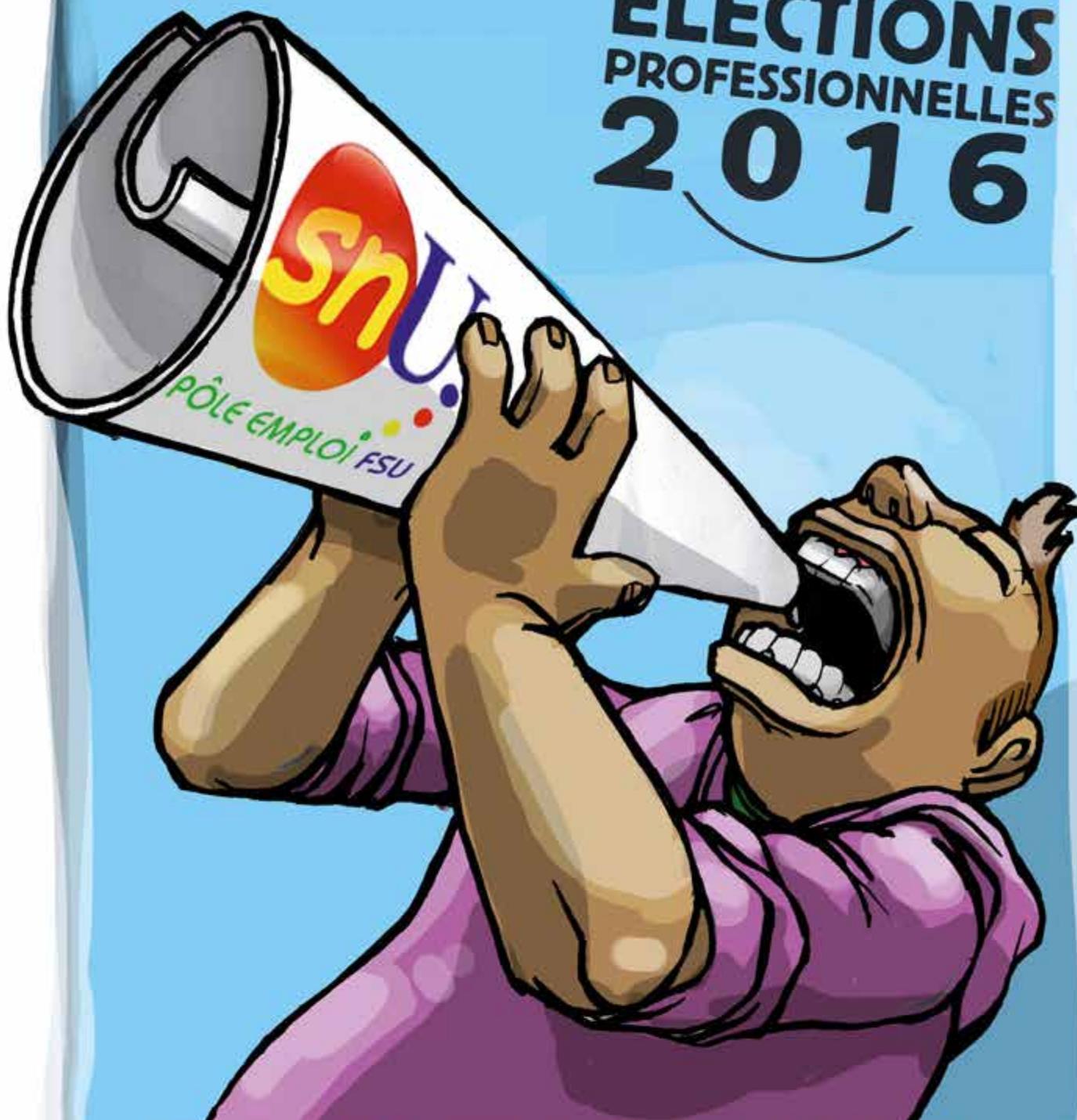
• Intergénérationnelle : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
 • Avec les précaires des services de l'emploi • 9 tranches de cotisations suivant les revenus

Vous terminez un contrat dans un des services cités ci-dessus
 - Fin de CDD, CUI... - Retraite - Démission...
 Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

AMAE
 10 rue de Gerollesse 91150 Etampes
 ☎ 06.52.08.29.57

CONTACTEZ NOUS amae.mutuelle@gmail.com http://amaemut2m.free.fr

ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
2016



MH-011030

**ENSEMBLE, POUR
UN AUTRE PÔLE EMPLOI**

www.snutefifsu.fr/pole-emploi