

Après consultation de ses adhérentes et adhérents, le SNU a décidé de ne pas signer l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi.

CERTES LA NÉGOCIATION A PERMIS QUELQUES MAIGRES AVANCÉES :

- ◆ Un budget promotion de 0,8% de la masse salariale a minima inscrit dans l'accord.
- ◆ L'avancement automatique pour les débuts de carrière de certains emplois.
- ◆ La modification du métier de RRA qui, devenu « Référent Métiers », élargit les possibilités d'accès à une évolution de carrière à l'ensemble des conseillers sans obligation de manager.

MAIS CELLES-CI SONT INSUFFISANTES POUR JUSTIFIER NOTRE SIGNATURE FACE AUX RÉGRESSIONS ANNONCÉES :

- ◆ **Un budget faussé** : l'enveloppe de 0,8% n'est pas consacrée aux seules promotions mais inclut également les mesures de résorption des écarts de l'accord égalité professionnelle, les mesures relatives à l'accord pour l'emploi des personnes handicapées..... Et demain à l'accord senior ???
- ◆ **Une classification des agents publics reportée** à une concertation sociale puis l'agrément des Ministères via un décret si cette concertation aboutit... Aucune garantie !!! Le SNU a réclamé que la concertation se fasse en parallèle des négociations pour les agents de droit privé !
- ◆ Une transposition dans la nouvelle grille qui **annule la plupart des relèvements de traitement** obtenus lors des campagnes de promo précédentes, puisque pour certains agents la transposition intégrera tout ou partie de leur 19.2 !
- ◆ **Les conseiller-es**, qui représentent la majorité du personnel, **sont les grands perdants** puisque pour eux pas d'automatisme!
- ◆ **Un allongement de carrière** pour toutes les catégories d'emploi, les agents devant passer obligatoirement par tous les échelons avant d'atteindre le niveau supérieur, entraînant un ralentissement général du déroulement de carrière de la majorité d'entre eux (11 échelons à gravir pour un conseiller par exemple). Un conseiller entré au niveau C1, ancien 190, (1er niveau de son métier) mettra 30 ans avant d'atteindre le niveau D4, ancien 245, et 50 ans pour atteindre le dernier échelon de son métier soit le niveau E4 (292 en langage ancien) !
- ◆ **Cerise sur le gâteau : la disparition des articles 20§4 et §3 de la CCN** qui permettaient d'obtenir une promotion au bout de trois ans « traduisant et reconnaissant la simple maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste ». Ou comment les signataires de cet accord volent au secours de la Direction pour qui cet article était une véritable épine dans le pied... pour preuve les 500 recours des agents auprès de la Commission Paritaire Nationale de Conciliation déposés en 2017 et non encore traités à ce jour sous prétexte d'absence de disponibilité des représentants de la Direction Générale !
- ◆ **Une nouvelle valeur du point** qui passe de 7,839 € à 3,1356 € : Un coefficient qui double mais une valeur du point coefficient qui diminue de moitié !! Ou comment afficher une progressionqui stagne ! Le tout associé à des « sauts de puces » de coefficients... Ou comment faire « décélérer » l'évolution de la masse salariale sur ordre de BERCY !
- ◆ **Une transposition** dans une nouvelle classification pour 50000 agents **qui coûte à la Direction moins d'1% de la masse salariale**.... Soit l'équivalent du coût d'une seule campagne annuelle de promotion !

Avec la mise en œuvre de cette nouvelle classification, les signataires habituels (CFDT - CGC - CFTC) se targueront d'une grande victoire auprès des personnels... Siégeant par ailleurs au Conseil d'Administration de Pôle emploi aux côtés de la Direction et du MEDEF, nul doute qu'ils seront félicités pour leur esprit de responsabilité... financière !

A l'heure où les annonces politiques menacent l'avenir de Pôle emploi, CFDT -CGC-CFTC et SNAP ont choisi de fragiliser les droits acquis ; le SNU a fait le choix de ne pas accompagner la Direction et Bercy dans cette voie...

DECIDEMENT POUR LE SNU, LE COMPTE N'Y EST PAS !!!

Pour autant, le SNU engage dès à présent un cycle de formation de ses équipes afin qu'elles puissent en toute connaissance vous accompagner collectivement et individuellement et défendre vos droits au plus près.

