

## PORTES OUVERTES SUR LA NÉGOCIATION - N°4 DU CHANTAGE, ENCORE DU CHANTAGE... ET TOUJOURS DES MENACES

Quatrième séance de négociations ce jeudi 7 janvier 2021. La DG nous a envoyé fin décembre sa version initiale du futur accord protection sociale ainsi que ses propositions en matière de cotisations et de panier de soins-maintien du revenu. **Elle avait donc pour but, lors de cette réunion, de rassembler un maximum d'organisations syndicales non seulement autour d'une de ses hypothèses d'évolutions des cotisations mais également autour de ses propositions de baisse des prestations sur les deux versants de l'accord.**

**Pour ce faire et comme à leur habitude, les représentants de la DG n'ont eu de cesse de pratiquer un chantage éhonté.**

D'une part en nous menaçant d'être rattachés au futur accord complémentaire santé et prévoyance de la Fonction Publique. Nous ne pouvons nous empêcher ici de faire le lien avec la loi de transformation de la Fonction Publique du 7 août 2019 qui prévoit par l'instauration d'une ordonnance, le rapprochement en matière de complémentaire santé et prévoyance avec le privé. Coïncidence curieuse du calendrier, cette ordonnance qui paraîtra en février, fixe un financement minimum de 50% par l'employeur pour la santé et 20% d'un montant fixé par décret pour la prévoyance. Ces montants minimums pouvant être des maximums, la DG de Pôle emploi n'a eu de cesse de nous le rappeler tout au long de cette séance.

D'autre part en nous rappelant régulièrement que dans sa grande bonté et après avoir raclé tous les fonds de tiroirs, le DGARH ne pouvait aller au-delà d'un financement supplémentaire de la part de Pôle emploi de 5 millions d'euros pour la santé et 3 millions pour la prévoyance.

**« Et vous quels efforts êtes-vous prêts à faire ? » tel est le leitmotiv du DGARH.**

Puisque la direction est prête à mettre 5 millions d'euros mais qu'il faut trouver au total 6,6 millions de cotisations supplémentaires, l'effort est tout trouvé puisque cela revient à augmenter la part salariale des cotisations. Mais cela ne suffirait pas à équilibrer les comptes et la DG veut imposer une économie donc une baisse du panier de soins à hauteur de 2,8 millions d'euros. Ce qui reviendra à faire supporter cette charge aux seuls agent.es de Pôle emploi. Pour le SNU l'effort demandé est déséquilibré puisque en face des 5 millions que la DG apporte, les personnels devront fournir 4,4 millions de leurs poches.

**Le SNU a condamné cette répartition des efforts à quasi égalité entre les deux parties et a donc revendiqué que la DG augmente un peu plus sa contribution en matière de financement. Ce qui permettrait de limiter voire d'éviter les baisses du panier de soins que veut imposer la DG.**

N'oublions pas que la santé des agent.es de Pôle emploi est bien trop souvent mise à mal par les décisions et politiques de gestion du personnel, les organisations du travail, les différents plans stratégiques, les réductions de moyens et d'effectifs.

Il est inacceptable que les politiques de la DG aggravent les atteintes à la santé au travail et que d'un autre côté, la direction fasse porter le poids des augmentations des dépenses de santé sur le dos des personnels.

**Quant au financement du versant prévoyance**, la direction propose d'apporter dans la dot 3 millions d'euros d'augmentation de la part patronale, ce qui de facto entraînera une augmentation de la part salariale soit 11% de cotisations en plus.

Mais cela ne suffit pas à équilibrer les comptes et la DG prévoit également de fortes baisses des prestations prévoyances sur les capitaux décès, et sur les prestations maintien du revenu en cas d'Interruption Temporaire de Travail (ITT) ou d'Interruption Permanente de Travail (ITP - invalidité).

Pour justifier ces choix, la DG s'appuie sur des exemples pour le moins fallacieux. En effet, elle affirme que les agent.es peuvent en cas d'ITT-IPT toucher jusqu'à 112% de leur salaire mensuel pour le privé et 106% pour le public. Et tout cela alors que l'accord actuel stipule (et c'est la loi) qu'un agent bénéficiant d'une indemnité de prévoyance ne peut pas toucher plus que s'il travaillait.

La DG propose donc pour mettre fin à ce « scandale » de passer à une base de 90% du salaire mensuel en ITT (contre 100% normalement et légalement prévu actuellement) et de 40% maximum en cas d'invalidité contre 48% actuellement.

**Le SNU s'étonne que l'accord actuel puisse engendrer ces situations alors qu'il est bien prévu l'impossibilité de dépasser 100% du salaire. Comment la DG, avec son obsession du contrôle, a-t-elle pu laisser passer de telles situations ? Ou alors, s'agit-il de sa part d'une volonté de biaiser les négociations en présentant des cas tronqués ?**

Pour le SNU, il est hors de question d'accepter la baisse des capitaux décès (avec une possible perte de 95% d'un salaire annuel sans compter la baisse des capitaux complémentaires pour personne à charge en cas de décès accidentel) ainsi que la baisse des indemnités de prévoyance. Il en va de la santé physique, mentale et financière des personnels de Pôle emploi.

« L'idée de génie » de la DG pour parfaire la couverture santé-prévoyance, appuyée en cela par certaines OS, est de proposer une option de sur complémentaire payée en intégralité par les agent.es.

C'est donc accepter le principe d'une santé à deux vitesses car il ne s'agira pas d'un libre choix mais bien d'un choix contraint de renoncer à une bonne couverture santé pour les plus bas salaires. Seul.es celles et ceux qui en auront les moyens pourront se payer une bonne couverture sociale.

**Vous l'aurez donc compris, en l'état actuel des choses, le compte n'y est toujours pas.**

**Encore un effort monsieur le directeur général.**

**Les agent.es attendent de véritables garanties !**



✉ [syndicat.snu@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu@pole-emploi.fr)

📘 [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

🐦 [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr)

📍 Retrouvez toutes les informations sur la mutuelle actuellement en place dans le guide des droits publié par le SNU (p. 57)

Le 14 Janvier 2021